

49  
rej



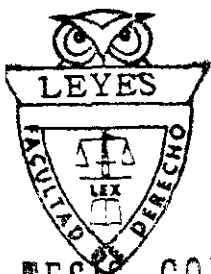
# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

“EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO MEXICANO”

## T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
JUAN W. SANTIAGO CASTELLANOS



MEXICO, D. F.

0273334

1999

TESIS CON  
ALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION  
EN EL DERECHO PROCESAL DEL  
TRABAJO MEXICANO**

**JUAN W. SANTIAGO CASTELLANOS**

## INDICE

	<b>PAGINA</b>
<b>INTRODUCCION</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO PRIMERO</b>	
<b>1. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO</b>	
1.1 Concepto de Proceso y Procedimiento	4
1.2 Concepto del Derecho Procesal del Trabajo	9
1.3 Naturaleza y Principios Rectores del Derecho Procesal del Trabajo	14
1.4 Las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo y su Interpretación	26
<b>CAPITULO SEGUNDO</b>	
<b>2. LOS ORGANOS DE CONOCIMIENTO, DECISION Y EJECUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES</b>	
2.1 Antecedentes de las Autoridades Jurisdiccionales y Administrativas del Trabajo	31
2.2 La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	38
2.3 Integración y Competencia de las Autoridades Jurisdiccionales del Trabajo	48
2.4 Actos Legislativos, Administrativos, Jurisdiccionales y Coactivos de las Autoridades	55
<b>CAPITULO TERCERO</b>	
<b>3. EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION, CONCEPTO, GENERALIDADES Y ANTECEDENTES</b>	
3.1 Concepto de Ejecución en Nuestra Legislación Procesal Vigente	59
3.2 Figuras Afines o Similares a la Ejecución	67

3.3	Antecedentes de la Ejecución y su Procedimiento en Nuestra Legislación Laboral	80
3.4	Autoridades Ejecutoras y Actos Ejecutables	90
3.5	La Insumisión al Arbitraje y al Laudo	108

## **CAPITULO CUARTO**

4.	LA SUBSTANCIACION DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION Y LOS OBSTACULOS AL MISMO.	
4.1	Fases o Etapas del Procedimiento de Ejecución	116
4.1.1	El auto de requerimiento y embargo	124
4.1.2	El Embargo	136
4.1.3	Obligaciones y Atribuciones de los Depositarios	160
4.1.4	Avalúo y Remate de los Bienes Embargados	165
4.1.5	Suspensión en Materia de Trabajo	189
4.2	La Suspensión del Procedimiento de Ejecución y la Revisión de los Actos de Ejecución	192
4.3	Las Tercerías Excluyentes de Dominio y de Preferencia de Crédito en el Procedimiento de Ejecución	197
4.4	Criterios, Tesis, Precedentes y Jurisprudencia Aplicables al Proceso de Ejecución	202
	CONCLUSIONES	205
	BIBLIOGRAFÍA	209

## INTRODUCCION

El presente trabajo tiene por objeto el estudio sistematizado y crítico del procedimiento de ejecución en el proceso laboral, a partir de la aplicación e interpretación de sus normas, contrastándolo con lo sostenido por la doctrina y la teoría general de proceso, acerca de los principios que lo regulan y la naturaleza jurídica de sus normas así como de los supuestos jurídicos contenidos en ellas. La realización de la hipótesis jurídica para lograr la estricta, oportuna e inaplazable ejecución de los laudos condenatorios y de los convenios laborales, ante la negativa, expresa o tácita de quien debe cumplir la condena, que le de certeza, eficacia, imperatividad y seguridad a nuestro orden jurídico.

Estudiaré el Derecho Procesal Laboral, del que forma parte el procedimiento de ejecución, desde su origen y tomaré en cuenta sus principios, fundamentos, reglas y naturaleza jurídica, para ubicarlo y diferenciarlo del aplicable en otras jurisdicciones distintas a la laboral, profundizando en su regulación específica dentro de las diversas competencias, analizando e identificando a las autoridades laborales que tienen a su cargo el conocimiento, decisión y ejecución de los conflictos laborales.

Se definirá el procedimiento de ejecución, estableciendo sus antecedentes inmediatos, sus objetivos y sus fines; la naturaleza jurídica de sus normas y cada una de las fases procedimentales y momentos jurídicos durante su planteamiento, y desarrollo.

La substanciación del procedimiento de ejecución y los criterios aplicables en la interpretación y alcance de sus normas, se analizará con una óptica crítica, para lograr su adecuada regulación mediante acuerdos y decisiones argumentadas y objetivas, que garanticen, en gran medida, su confirmación, en su caso, por la autoridad jurisdiccional jerárquicamente superior, evitando la reposición de sus faces procesales al violarse las garantías individuales de las partes, por el descuido o desconocimiento supino de sus normas, proponiendo, dentro de la ley vigente, las medidas o medios para lograrlo.

Las figuras y los actos procesales más importantes en el procedimiento de ejecución laboral deben estudiarse plenamente y manejarse con prudencia y oportunidad para lograr el cumplimiento forzoso de un laudo condenatorio, lo mismo que aquellas otras figuras procesales que están íntimamente relacionadas con este

procedimiento; como son las tercerías y también a ellas nos referiremos en este trabajo de investigación.

El estudio de los recursos y la substanciación de los mismo en el procedimiento de ejecución, el juicio de amparo y la suspensión de los actos de ejecución, son motivo de estudio en este trabajo, lo mismo que la jurisprudencia, precedentes y tesis de amparo aplicables a este procedimiento; con objeto de presentar un estudio crítico propositivo e integral de este trabajo de investigación que resumiremos a través de varias conclusiones, las cuales nos permitirán retomar y subrayar lo que consideramos más importante y trascendente de este trabajo. Esperamos lograrlo y ponemos empeño en ello.



## CAPITULO PRIMERO

### EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO

#### 1.1 CONCEPTO DE PROCESO Y PROCEDIMIENTO

La necesidad de distinguir el proceso del procedimiento no es meramente especulativo para establecer una diferencia o semejanza sin finalidad alguna, tales palabras son utilizadas en diferentes disciplinas, entre ellas la jurídica, donde tienen un significado distinto por la finalidad u objeto que se persigue. Dentro de las Leyes naturales, el proceso constituye la serie de actos casuísticamente encadenados a un fin, que viene a ser, el efecto de la causa o causas que lo originan. Pero el proceso dentro de las ciencias sociales responde a otros elementos que procuran lograr u obtener una finalidad previamente determinada; es decir, no siempre a toda causa corresponde un determinado efecto sino que este último dependerá de lo que establezca o proponga el que pretende lograr cierta finalidad. El Derecho como ciencia social tiene una raíz fáctica la cual corresponde a la expresión de una serie de conductas convenientes para un determinado conglomerado social quien las acepta o propone a partir de las formas que haya adoptado para su

establecimiento lo cual dependerá de la forma de organizarse de como distribuya entre gobernantes un conjunto de derechos y obligaciones las cuales son expresadas a través de normas dirigidas a todos los integrantes de ese conjunto social. El ejercicio de estos derechos y el cumplimiento de las obligaciones correspondientes solamente puede asegurarse en la medida de que existan fórmulas aceptadas por todos, para que tales derechos y obligaciones queden satisfechos, aún en contra de la voluntad de sus destinatarios. El carácter coercitivo del derecho permite garantizar, la vigencia y respeto de todos aquellos a quien se dirige el conjunto de normas, incluyendo los que tienen bajo su responsabilidad su creación, interpretación y aplicación. Esto es uno de los fines del proceso jurídico y la diferencia de otro tipo de procesos aplicados y en otra clase de conocimientos. Precisamente por ello al hablar jurídicamente de proceso tenemos presente una serie de actos encaminados a obtener una decisión jurisdiccional; pues a través de esta última, el derecho se aplica definiendo la situación de las partes involucradas en el conflicto; simultáneamente, quien tiene a su cargo tomar la decisión jurisdiccional cumple con la atribución previamente otorgada y conjuntamente todas estas circunstancias de definir la contienda de las partes, de aplicar el derecho y de cumplir con las atribuciones jurisdiccionales conferidas, justifican o demuestran la validez y aplicabilidad de las normas motivadoras de los derechos y obligaciones

vigentes, de sus alcances verdaderos de sus posibilidades de respetarse voluntariamente y que éstos pueden ser reparados en caso de que se violen y consecuentemente los afectados por ellos, puedan ser restituidos en sus prerrogativas y los incumplidos sancionados oportunamente por violentar sus normas.

El carácter coercitivo del derecho, expresado a través del proceso viene a ser un reflejo o una expresión, de quien ejerce en el conglomerado social el poder. Precisamente la norma fundamental confiere a quien tiene el poder, la atribución de realizar la función jurisdiccional y precisamente por ello también el proceso como objeto del derecho Procesal, es público como la autoridad encargada de aplicarlos. La mayoría de los juristas que integran la doctrina nacional como internacional, despojan de esta característica al proceso y al derecho procesal. Sus definiciones son evidentemente formales y de estar conectadas con algún valor que las explique, éstas se dan en razón del valor "justicia", como una de las fórmulas para darle a cada quien lo suyo o lo que le corresponda. Para Piero Calamandrei "**Proceso**" visto en la connotación jurídica es:

***"Es la serie de las actividades que se deben llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional" <sup>1</sup>***

Este autor sostiene, que la providencia jurisdiccional no es espontánea ni instantánea, que debe existir alguien que lo requiera y antes de que se pronuncie, es necesario el cumplimiento de numerosos actos que se suceden en un período de tiempo más o menos largo y considerando como unidad, en vista del fin que lo une, y es lo que constituye el proceso en sentido judicial. Considera que el proceso y el procedimiento son figuras afines pero tienen un significado técnico diverso ya que el procedimiento indica el aspecto exterior del fenómeno procesal que sucede en el curso del mismo proceso.

Según este autor esta serie de actividades que constituyen individualmente actos jurídicos, se encuentran regulados por la Ley en cuanto a sus formas y efectos, conociéndoseles como actos procesales y los modos como deben de ser realizados, así como las formas procesales las cuales, pueden llevarse a cabo dos sistemas; el de la libertad de las formas procesales y el de la legalidad de las formas procesales.

---

<sup>1</sup> Piero Calamandrei. Instituciones de Derecho Procesal Civil según el nuevo Código. Traducción de la 2ª ed. Italiana por Santiago Sentís Melendo. E.J.E.A., Buenos Aires, 1962, Vol. I, p. 318.

El primer sistema de tener alguna aplicación en la realidad podía observarse en nuestro derecho, dentro de lo que conocemos como Derecho Procesal del Trabajo como lo dispone el Artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo cuyo tenor es el siguiente: "En las comparencias, escrito, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios, pero simultáneamente en el Artículo 686 de ese mismo ordenamiento, se acoge al sistema de legalidad de las formas procesales cuando sostienen que el proceso del derecho del trabajo y los procedimientos para procesales se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

Coincide esencialmente en la definición jurista del proceso sostenida por Piero Calamandrei en cuanto al objeto del mismo, ya sea tendiente a la aplicación de una ley general, a un caso concreto controvertido para solucionar o dirimirlo para obtener una declaración de voluntad sobre el fondo del asunto, para obtener una determinada resolución jurisdiccional. la noción tosca del proceso que sostiene Francisco Carnelutti al tenor siguiente:

***"Llamamos proceso por antonomasia a la serie de actos que se realizan para la composición del litigio; y si no fuese una tautología diría que se llama únicamente proceso al proceso judicial" <sup>2</sup>***

Los autores anteriores coinciden en que el procedimiento es la forma como se exterioriza o externa el fenómeno procesal, esto es la forma real, forma concreta material del desenvolvimiento del proceso.

## **1.2 CONCEPTO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

Expresamos anteriormente que el objeto del derecho procesal es precisamente el proceso. Por tanto el derecho procesal es el conjunto de normas referentes o relativas a los actos procesales que bajo determinadas formas debe de llevarse a cabo para obtener una resolución o providencia jurisdiccional que compone un conflicto. Al dar el concepto de derecho procesal se omite la finalidad que con el cumplimiento de las normas que lo integran se persigue más allá de la resolución o providencia jurisdiccional. Esto es el aspecto coercitivo que permita garantizar la vigencia y respeto de sus normas por todos aquellos a quienes está dirigido ese derecho procesal, incluyendo a la autoridad aplicadora del derecho o administradora de la justicia, es decir, del

---

<sup>2</sup> Francisco Carnelutti. Sistema de Derecho Procesal Civil. Orlando Cárdenas V. Editor, México, s/d, p 49.

estado. Se omite también considerar que el alcance y cumplimiento de esas normas en cuanto a su creación, interpretación y aplicación depende de quien o de quienes ejercen el poder; pues tales circunstancias no son expuestas por la doctrina con la salvedad dentro del derecho mexicano que hace el Dr. Néstor del Buen Lozano quien al respecto nos dice:

***"Si intentamos hacer una exposición del derecho procesal resulta entonces evidente la necesidad de contemplarlo desde esos cuatro ángulos: legislativo, jurisprudencial, doctrinal y práctico. No podremos tampoco olvidar su motivación política, pero es claro que esto es algo anterior al derecho en cuanto determine el sentido de las normas, a veces, sin embargo, modula su aplicación. Es evidente, sin embargo que esta práctica puede resultar extremadamente peligrosa."***<sup>3</sup>

La mayoría de las definiciones de derecho procesal están apoyadas en actividad procesal del estado para la impartición de justicia, también coinciden el carácter público, imperativo y autónomo del derecho procesal. Público por ser el Estado el encargado de ejercer la acción jurisdiccional al resolver o componer el conflicto planteado, imperativo pues no cabe en su regulación del proceso la autonomía de la voluntad

---

<sup>3</sup> Néstor De Buen Lozano. op. cit , p. 31.

propia, con las salvedades existentes, en el derecho procesal del trabajo donde existen normas procesales que conceden facultades a las partes y a los encargados de aplicar esas normas como sería el caso de la obligación del Presidente o el auxiliar de una junta especial de Conciliación y Arbitraje para impulsar el procedimiento sin que lo haya solicitado alguna de las partes. Para incluir prestaciones no reclamadas por el actor pero que se desprenden de los hechos en que funden su acción o para pedir se aclaren hechos oscuros a la demanda o se definan acciones que pudieran resultar contradictorias tal como lo establecen los Artículos 771 y 685 de la Ley Federal del Trabajo. Respecto a la autonomía del derecho procesal ésta se encuentra fundada según el Dr. Néstor de Buen Lozano:

***"En una concepción de la función procesal ajena a la que entiende en su propósito establecer una vía para lograr la eficacia de los derechos materiales. En este sentido exige una postura como la que defiende Gusap a propósito de su finalidad esencial que encuentra en la simple satisfacción de pretensiones que no debe confundirse con la obtención de una sentencia favorable, ya que consiste en el logro de la intervención del Juez para resolver una controversia" <sup>4</sup>***

---

<sup>4</sup> Ibidem, p. 33.



El derecho procesal del trabajo resulta ser una de las ramas del derecho procesal y como tal según el autor anteriormente citado es:

***"El conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional a los conflictos de trabajo. Esta definición que intenta también ser sintética, pone de manifiesto la concepción normativa: derecho objetivo; la intervención del órgano competente; solución jurisdiccional y su objeto específico; los conflictos de trabajo"***<sup>5</sup>

Se puede agregar que además de la función estrictamente jurisdiccional realizada por los órganos que conocen y deciden los conflictos de trabajo también intervienen en la conciliación como fórmula de composición del conflicto, dicen el derecho y lo construyen.

Dentro de las definiciones de derecho procesal de trabajo, se oculta el papel coercitivo de sus normas para lograr que tanto las partes como las autoridades jurisdiccionales respeten el contenido de las mismas, so pena de una sanción oportuna y eficaz que impida el incumplimiento o una interpretación contraria a su texto o al espíritu legal del mismo; pero este es así porque el derecho en el cual queda incluido el derecho procesal responde, en última instancia a la concepción que sobre el orden jurídico,

---

<sup>5</sup> *Ibíd.*, p. 40.

incluyendo a los pretenses, a los obligados y a los funcionarios gubernamentales encargados de la administración y justicia tiene la clase, el grupo o las personas en el poder, los cuales jamás dictarían normas que disminuyeran o atentaran contra los intereses en que se sustenta ese poder que los coloca en una posición privilegiada respecto del derecho del que son sus principales guardianes.

Si tenemos presente la finalidad en el derecho procesal del trabajo como una rama del derecho procesal, debe sostenerse a que su naturaleza jurídica, salvo el punto de vista de que atiende a una función específicamente estatal como es la jurisdiccional se tendría que sostener que esté encuadrado dentro del derecho público, sin embargo varios actores entre ellos Alberto Trueba Urbina, Néstor de Buen Lozano, sostienen que es un derecho social por la propia condición social del mismo que ejerce una función tutelar en beneficio de los trabajadores como se observa cuando los tribunales de trabajo pueden mejorar las demandas de éstos y liberarlos de las cargas incómodas para desvanecer la desigualdad que por razones económicas y culturales los separan de los patrones.

### 1.3 NATURALEZA Y PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

La importancia de la naturaleza del derecho procesal del trabajo está en función de la finalidad perseguida con su aplicación. El contenido de normas debe responder a la naturaleza del derecho del que forma parte. Cualquier reforma que se llegara a realizar en sus normas deberá tener presente la naturaleza de este derecho. Precisamente por ello es determinante fijar con claridad este aspecto. Decíamos anteriormente que varios juristas sostienen que el derecho procesal del trabajo es un derecho social por la función tutelar de sus normas a favor de la clase trabajadora, en beneficio de las clases económicamente débiles.

Gustavo Radbruch al referirse al derecho del trabajo observa que las situaciones jurídicas a regular, esto es las surgidas como producto de las transformaciones económicas a principios de este siglo, son distintas a las contempladas por el derecho público o el derecho privado, descubre en ellas la participación o intervención más o menos amplia del estado en economía y de la fuerza creciente de la clase trabajadora y a partir de este nuevo tipo de relaciones surge un derecho nuevo, el derecho económico. Desglosando el pensamiento de este autor el Dr. Mario de Cueva nos expresa lo siguiente:

***"Radbruch se sintió un visionario: si el derecho económico contempla el problema desde el mirador de la economía y del empresario, el derecho del trabajo lo centra en la persona humana y en su energía de trabajo, de donde se sigue que se inspiran en propósitos diversos, al grado de que frecuentemente entran en coalición; la vida los está aproximando, pues cada vez penetra el uno en el otro para producir una relación nueva que no puede ser atribuida ni al derecho público ni al privado, sino que representa un derecho nuevo, el derecho social del porvenir" <sup>6</sup>***

Lo anterior, siguiendo el pensamiento de estos autores es aplicable a las normas integrantes del derecho procesal del trabajo, y ello lo vemos reconocido en derecho vigente, fundamentalmente en el Artículo 123 Constitucional apartado A y en su Ley Reglamentaria. Unos ejemplos de ello serían las Fracciones XXI y XXII donde tiene sustento el derecho a la estabilidad en el empleo y en su Fracción XXVII inciso H, referente a la renunciabilidad de los derechos reconocidos en las Leyes correspondientes como serían los que les otorgan la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 18, relativo a que la interpretación a las normas de trabajo deberá tener como objetivo el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos y considerar que el trabajo es un

---

<sup>6</sup> Mario De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1980, p. 223.

derecho y un deber social, y en caso de duda, prevalecer la interpretación más favorable al trabajador. Otros preceptos legales confirman lo expuesto, así tenemos los Artículos 685 y 686 a los que hicimos anteriormente referencia donde se reconoce la suplencia en la demanda deficiente a cargo del juzgador. Lo mismo observamos en materia de prueba, donde conforme al Artículo 784 el trabajador está eximido de la carga probatoria cuando por otros medios está en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, correspondiendo al patrón en todo caso, probar su dicho cual exista controversia en todo lo referente a las condiciones de trabajo, duración de la relación de trabajo y causas de la terminación de esta relación, entre otras. En materia de desahogo de pruebas se observa este carácter protector en la recepción de la prueba pericial, Artículo 824 de la misma Ley mediante el cual se obliga a la junta a nombrar el perito que corresponda al trabajador cuando el mismo no lo designaran o éste no compareciera a rendir su dictamen. La misma naturaleza podemos encontrar en los preceptos relativos a la continuación del proceso y a la caducidad; pues conforme a los Artículos 771 al 773 de la Ley citada el Presidente de la Junta requerirlo de ello antes de declarar, en su caso la caducidad.

La naturaleza del derecho procesal del trabajo debe tomarse muy en cuenta para cualquier reforma a sus normas, lo que significa que toda

modificación o interpretación sobre el contenido de éstas no puede hacerse a la luz del derecho común y de los principios generales de derecho en que se sustenta. Por señalar un ejemplo diríamos que no puede aprobarse o aceptarse propuesta de reforma alguna encaminada al retorno del principio de igualdad de las partes en el proceso laboral ni al principio de que quien afirma está obligado a aprobar los hechos constitutivos de su acción, pues ello, le quitaría el carácter protector de las normas procesales laborales dejando de ser, por tal razón el derecho procesal del trabajo un derecho social para pasar a ser únicamente, un derecho público igual que los demás derechos procesales vigentes como serían el derecho procesal penal, el derecho procesal administrativo. Además, una reforma en este sentido tendría que estar dirigida al Artículo 123 Constitucional.

La naturaleza del derecho procesal del trabajo está vinculada con sus principios rectores, los cuales si bien es cierto que no son exclusivos de este derecho, también lo es que en el mismo adquieren mayor significación. La mayoría de los autores mencionan como principios del derecho procesal del trabajo los que contemplan la Ley expresamente como son los relativos a publicidad, gratuidad y mediatez, oralidad predominante, instancia de parte, buscando con ello la mayor economía concentración y sencillez en el proceso, como se desprende del Artículo

685 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo se omite precisar otros principios fundamentales en el derecho procesal del trabajo como es el relativo al principio de la conciliación como fórmula previa para la composición de un conflicto de trabajo. Se omite considerar también los principios rectores del derecho del trabajo, conforme a los cuáles también deben interpretarse y aplicarse las normas procesales, tales como el que se encuentra contenido en el Artículo 18 de la Ley citada y los que se desprenden de la propia naturaleza de este derecho, ya precisados al hacer el análisis correspondiente. La doctrina también omite criticar la evidente contradicción existente entre el contenido de las normas procesales y sus formas de aplicación en la realidad, a grado tal que en la práctica cada una de las juntas especiales, tanto locales como federales, tienen su particular criterio de interpretación y aplicación de las normas sociales en caso concreto, dando por resultado una heterogeneidad de criterios, en muchas ocasiones contrarios al propio texto de la Ley. Un ejemplo de ello es el que sostienen las juntas especiales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal respecto a la oportunidad para identificar a los testigos de las partes, lo cual conforme al Artículo 815 Fracción II de la Ley citada, de no poderse identificar al rendir su declaración la junta debe concederle tres días para ello; sin embargo, en las determinaciones de esas juntas especiales se sostiene que el testigo deberá identificarse en el momento en que declara y de no

hacerlo se le aplicará la deserción del mismo a la parte que lo propone, sanción que tampoco está contemplada en la Ley para el caso de que un testigo no se identifique.

Los principios relativos a la publicidad y gratuidad se explican por sí mismo y son principios generales de todo derecho procesal, se sustentan en la garantía prevista por el Artículo 17 Constitucional.

El principio de inmediatez consiste en la intervención directa del juzgador en los actos procesales con objeto de que tomen en cuenta la conducta de las partes y de los terceros que intervienen en el juicio, lo cual no podía lograrse de no intervenir directamente en todas las fases del proceso, para tomar en cuenta esos comportamientos al momento de proyectar y dictar a verdad sabida y en conciencia su resolución. Nada más alejado de la realidad este principio el propio cúmulo de asuntos impide que la junta correspondiente pueda tener un conocimiento directo de cada conflicto a decidir. La división del trabajo impide que este principio se practique en la realidad. La mayor parte de los actos procesales laborales, se llevan a cabo en presencia de la mecanógrafa, que de manera alguna es autoridad laboral y cuando mucho en presencia del secretario de audiencias que tampoco es autoridad ni conocerá o decidirá el conflicto.



La oralidad de los juicios laborales como otro principio rector de derecho procesal del trabajo, actualmente resulta totalmente obsoleto si tenemos presente que cada día hay un aumento constante en los juicios sujetos a trámite y que aprovechándose de este principio y de la forma procesal como debe satisfacerse la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas varios litigantes lo utilizan para realizar un trabajo que bien pudieron efectuar en sus despachos, provocando con ello un atraso considerable en todos los juicios y siendo un factor para que éstos no se decidan en los términos legales en violación directa del Artículo 17 Constitucional y a invocar el cual considera el derecho de toda persona para que se le administre justicia por tribunales que deberán estar para impartirla en los plazos y términos que fijen las Leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. La oralidad como principio es importante que se aplique en el desahogo de las pruebas admitidas a las partes o en la fase conciliatoria de los juicios laborales, donde se necesita la presencia directa de las partes para lograr por esta vía la solución del conflicto. En los demás casos no se justifica la oralidad.

Es indudable que la publicidad, la gratuidad, la inmediatez y la oralidad predominante del derecho procesal del trabajo no conduce a su mayor economía, concentración y sencillez como se pretende lograr

legalmente. Ya mencionamos al referimos a lo que se entiende por proceso como se soslaya toda la normatividad relativa a lograr que los encargados de administrar la justicia laboral cumplan con sus atribuciones legales, al no existir las medidas preventivas adecuadas para evitar la tentación de transgredir la Ley o distorsionar el alcance del contenido de sus normas. Es falso que la mayor economía y concentración procesal se dé en los juicios laborales pues las normas en que se sustentan tales principios no se cumplen. Es decir, si entendemos por una mayor economía y concentración del proceso en lograr que en el menor número de actos procesales se sustancie un conflicto de trabajo y se cierre la instrucción correspondiente al estar en posibilidad de dictar la resolución imparcial dentro de los plazos y términos legales, tal como se reconoce en los Artículos 873, 875, 878 y 883 de la Ley citada, donde se busca que a través de dos audiencias y en un período no mayor de 25 días hábiles se sustancie un procedimiento laboral para la solución de un conflicto individual de trabajo.

Es muy común que actualmente la autoridad jurisdiccional respectiva, se reserve sobre la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes a pesar del carácter imperativo, del Artículo 880 Fracción IV que obliga a la junta a resolver, concluido el ofrecimiento de pruebas, inmediatamente sobre las pruebas que admitan y las que desechen, lo

mismo se observa cuando se señalan varias fechas para el desahogo de las pruebas admitidas a las partes, o cuando se señalan nuevas fechas para resolver cuestiones incidentales relativas excepciones de previo y especial pronunciamiento, como son las cuestiones de competencia, personalidad, acumulación, las cuales en muchos de los casos llegan a ser resueltas tres o cuatro meses después de que fueron planteadas, cuando todas las cuestiones deben resolverse dentro de las 24 horas siguientes a su planteamiento o simultáneamente en el momento en que éstas se hacen valer.

Tampoco resulta cierto que con los principios anteriores se obtenga la sencillez en el proceso laboral, pues en cada una de las juntas se llegan a establecer demasiadas formalidades al margen de la Ley aplicable, pero que se imponen por la determinación o que temporalmente se encuentran al frente de una determinada junta especial, llegándose al grado de prejuzgar sobre quienes pueden ser parte en un juicio laboral. Es el caso de las demandas conteniendo acciones contra personas jurídicas y físicas solidariamente demandadas. Es el caso de la mecánica procesal para el desahogo de las pruebas confesionales y testimoniales de las partes donde se exigen requisitos más allá de lo legalmente previsto en la formulación de las precisiones y preguntas que llegan a hacer.

Resulta curioso que ninguno de los juristas comentados se refieran a la conciliación como uno de los principios fundamentales y explicativos del derecho procesal laboral, a pesar de que por esta vía, dentro del Apartado A del Artículo 123 Constitucional se resuelve el 50% de los conflictos individuales de trabajo y es parte primordial para la solución de los conflictos de trabajo, existiendo para ello, una Dirección General de Conciliación y una Dirección General de Convenciones que tienen encomendada esta tarea.

Desafortunadamente, la conciliación, como una de las fórmulas de solución de los conflictos laborales se va desvirtuando en la medida de que no se reconoce la importancia de este principio como fórmula de solución de los conflictos, donde la intervención de la autoridad es importantísima cuando propone a las partes la conveniencia de utilizarla para deponer el conflicto, siempre y cuando haga notar una vez escuchadas a las partes, los riesgos que pueden conllevar de no afectar la medida conciliatoria propuesta; siempre y cuando la autoridad se conduzca con imparcialidad y tenga presente el carácter intuitivo del derecho del trabajo; pues de otra manera la conciliación del conflicto se daría en perjuicio de los trabajadores fundamentalmente. Todos los procedimientos laborales jurisdiccionales lo prevén como acto procesal previo a la sustanciación del conflicto y siempre está presente en el

transcurso del mismo la posibilidad de arreglar conciliatoriamente tales conflictos.

Con las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1980, se reconocen otros dos principios propios de un derecho social como lo es el derecho procesal del trabajo, cuando se establece de conformidad con los Artículos 685, 686 y 878 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo, que permite a la junta subsanar las deficiencias de la demanda cuando la misma no contenga todas las prestaciones reclamables derivadas de los hechos en que se fundan las acciones o cuando se ejerzan acciones contradictorias o cuando la demanda sea oscura requiriendo para ello al trabajador para que la precise. Este principio se explica en función de la propia naturaleza del derecho procesal del trabajo.

Otro principio procesal laboral nuevo es el relativo al alcance del principio dispositivo o instancia de parte a que estaba sujeto el derecho procesal del trabajo con anterioridad a las reformas procesales de 1980; pues la instancia de parte solamente opera, respecto del trabajador en dos momentos procesales específicos: el planteamiento de la demanda, es decir la junta no puede actuar hasta en tanto no exista una demanda que solicite su intervención. En los casos donde sea necesaria la presencia del trabajador para continuar con el procedimiento, también

opera el principio dispositivo. Es decir que se necesite la promoción del trabajador impulsando el procedimiento para poder continuar éste. Por ejemplo no han podido ser citados los testigos de alguna de las partes porque los domicilios señalados para ello no son precisos. En este caso no basta que la autoridad señalara una fecha para el desahogo de ésta, hasta en tanto no se hubiera precisado el domicilio de tales testigos, lo cual no está en posibilidad de conocerlos por sí misma esa autoridad. Salvo estas situaciones, el presidente o el auxiliar están obligados a que los juicios que ante ellos se tramiten hasta el momento en que se dicte el laudo no queden inactivos, Artículo 771 de la Ley citada.

El principio procesal laboral de la carga probatoria de el trabajador por excepción es otro de los nuevos juicios procesales que derivan de las reformas de 1980 y que se encuentra previsto en el Artículo 784 de la Ley citada a contrarios censos. Eso significa que el patrón debe probar toda controversia salvo se trate de la existencia de la relación de trabajo de la forma e intensidad del trabajo constatado y de prestaciones no contempladas en la Ley Federal del Trabajo.

#### 1.4 LAS FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y SU INTERPRETACION

Las fuentes del derecho procesal del trabajo, en su mayoría son las mismas de todo derecho procesal, por lo tanto tenemos de conformidad con el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente: La Constitución, La Ley, su Reglamento, los Tratados Internacionales suscritos y aprobados por el Senado, son las fuentes fundamentales del derecho procesal del trabajo y a falta de ellas como fuentes supletorias tenemos la analogía, los principios generales que deriven de los ordenamientos citados, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

El jurista Francisco Ross Gámez siguiendo el pensamiento del juriconsulto francés Bonnacase nos dice lo siguiente:

***"... decir fuentes del derecho, sería tanto como decir origen o nacimiento del derecho, confundiéndose así la fuente con el derecho mismo ..."***<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Francisco Ross Gámez. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor, México, 1986, p. 40.

El maestro Néstor de Buen Lozano criticando el Artículo 17 de la Ley citada nos dice lo siguiente:

*"... en el Artículo 17 se confunde a las fuentes formales y a las materiales. De esa manera, junto a la Ley, la costumbre o la jurisprudencia se incluyen a la analogía y a la equidad. Aquéllas son normas y las dos últimas, criterios de creación de normas especiales ... no cabe duda de que la analogía y ni la equidad constituyen fuentes generales del derecho. Se trata, como antes dijimos, de lo que con técnica defectuosa y confusa se denomina "fuentes materiales o reales ..." <sup>8</sup>*

La principal fuente del derecho procesal del trabajo es la Ley, entendiéndose ésta en sentido amplio, lo cual incluye a la Constitución, en el presente caso los Artículos 14, 16, 17 y 123 Constitucionales, las leyes reglamentarias de este último y los reglamentos derivados de sus disposiciones específicas. En materia procesal laboral también debemos incluir como fuente de este derecho el contrato colectivo de trabajo y reglamento interior de trabajo, en cuanto los mismos contengan disposiciones procesales a satisfacer para sancionar a los trabajadores sujetos a tales instrumentos o para que estos puedan ejercer sus

---

<sup>8</sup> Néstor De Buen Lozano. op. cit., p. 54.



derechos. Actividad procesal que no puede ser ignorada por la junta al momento de conocer un conflicto de un trabajador sujeto a esas disposiciones. Es fuente del derecho procesal del trabajo los criterios que llegan a establecerse por miembros de la junta atento a lo que disponen los Artículos 614 y 615 de la Ley Federal del Trabajo.

En materia procesal laboral, son fuentes de este derecho los tratados internacionales únicamente respecto a los conflictos respectivos de trabajo en cuanto a los que derivan con motivo o en virtud del ejercicio de la libertad sindical que reconocen el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas. Las fuentes supletorias como la analogía, la costumbre y la equidad deben estar relacionadas con la naturaleza del derecho procesal del trabajo y con el principio de interpretación que establece el Artículo 18 de la Ley citada.

Los principios generales y los derivados del Artículo 123 Constitucional, son una serie de máximas relativas a la esencia de los derechos fundamentales, muchos de ellos se encuentran precisados en todas las constituciones considerándolos como de hechos subjetivos públicos, como es el caso de nuestras garantías generales enmarcadas generalmente en los Artículos 14 y 16 Constitucionales, esto es la garantía de seguridad jurídica o audiencia y la legalidad que sirve de

sustento a la mayoría de los amparos interpuestos contra actos de la autoridad laboral y que a través de ellas se va gastando otra de las fuentes del derecho procesal como es la jurisprudencia.

La jurisprudencia como fuente del derecho procesal del trabajo es resultado de la interpretación que hace la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de su Pleno y la cuarta Sala y los Tribunales Colegiales de Circuito en materia de trabajo o mixtos, respecto de las normas procesales, formas procesales, modos procesales y actos procesales, contenidos en la Ley Federal del Trabajo en todo lo relativo a esa materia, como es referente a las autoridades, a los procedimientos, a las pruebas, a su desahogo, a las resoluciones y al cumplimiento de las mismas, a través esencialmente del procedimiento de ejecución.

La importancia de las fuentes en el derecho procesal del trabajo es fundamental para el respeto irrestricto de sus normas, pues todo acto de autoridad debe estar ajustado a la Ley o a su interpretación jurisprudencial, aún en el caso de las resoluciones laborales de conformidad con los Artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, deben ser dictadas a verdad sabida y en conciencia; pero ello no significa que se olvide expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen esta resolución ni que las mismas deban ser claras, precisas y

coherentes con las pretensiones oportunamente reducidas por las partes en un juicio. Tanto la ley como la jurisprudencia como fuentes del derecho procesal, deben tener presente la naturaleza de este derecho en el momento de su aplicación e interpretación, aplicación que debe darse en el mismo sentido en todos los casos donde se presente la misma situación jurídica para uniformar un criterio de decisión bajo el principio de legalidad. Interpretación que respete un orden de jerarquización en cuanto a la utilizada para establecer el alcance y sentido de un precepto a partir de la que se desprende de su propio texto y solamente cuando éste no es claro o es ambiguo, remitirse a lo que quiso el legislador al momento de aprobar tal precepto. En un tercer momento acudir a los principios rectores del derecho procesal del trabajo y a la equidad.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **LOS ORGANOS DE CONOCIMIENTO, DECISION Y EJECUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES**

#### **2.1 ANTECEDENTES DE LAS AUTORIDADES JURISDICCIONALES Y ADMINISTRATIVAS DEL TRABAJO**

El origen y evolución del derecho del trabajo en nuestro país, iniciado propiamente como tal a fines del siglo pasado al reconocerse determinados derechos en materia de accidentes de trabajo a las personas que tenían el carácter de trabajadores, sujetos a un contrato de trabajo o de prestación de servicios, enmarcado en el Código Civil de aquella época, es el punto de partida para hablar de nuevos derechos reconocidos por una legislación a los que prestaban o alquilaban su fuerza de trabajo a cambio de un salario lo que permite, posteriormente regularlos en un marco jurídico distinto a aquél de donde provienen o fueron reconocidos en principio en la misma época se llegan a reconocer tácitamente otros derechos típicamente conferidos a los trabajadores como resultó ser el de coaligarse en la defensa de sus derechos como tales y el de suspender las labores por vía de la huelga para mejorar sus

precarias injustas condiciones de trabajo, bajo las cuales prestaban sus servicios. Por ello la mayoría de los autores especialistas en derecho de trabajo y entre ellos podemos citar al Dr. Alberto Trueba Urbina, al Dr. Mario de la Cueva y al Dr. Néstor de Buen Lozano, sostienen que dicho derecho tuvo un origen colectivo pues fue el reclamo de la clase trabajadora para organizarse, para que se reconociera a sus organizaciones mutualistas y sindicales, se reconociera la huelga como instrumento de presión; para lograr estos reconocimientos a tales derechos y los relativos a los integrantes de sus organizaciones en la prestación de sus servicios con los patronos. Los conflictos originados por esos motivos eran decididos por las autoridades políticas y administrativas existentes en aquella época, apoyándose sus determinaciones en la legislación ordinaria cuando ésta resultaba aplicable y en algunas ocasiones en los casos de huelga se llegaban a invocar disposiciones de carácter penal.

Podemos decir que cuando se originó lo que conocemos como derecho de trabajo el mismo quedaba inmerso en la legislación ordinaria sin que se pudiera hablar propiamente de autoridades de trabajo.

***"A principios de este siglo con la ley de Vicente Villada del 30 de abril de 1904 y la de Bernardo Reyes del 9 de noviembre de 1906***

***cuando encontramos las primeras disposiciones de carácter procesal referidas a cuestiones propiamente de trabajo como son las relativas a contiendas cuyo objeto sea el cobro de los salarios y los referentes a los accidentes de trabajo; sin embargo tales disposiciones procesales quedaban contenidas dentro de los códigos de procedimientos respectivos.***<sup>9</sup>

Es hasta el 18 de diciembre de 1911 con la creación del Departamento del Trabajo en el Gobierno del Presidente Madero cuando se establece una autoridad que podrá fungir como intermediario en la contratación de los obreros, estando facultado para procurar un arreglo equitativo entre trabajadores y empresarios y servir de árbitro en sus diferencias cuando estos lo soliciten. En tales condiciones podemos decir que el Departamento del Trabajo resulta ser el primer antecedente de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Otros antecedentes de los Tribunales Laborales los encontramos en las Leyes Revolucionarias de Salvador Alvarado, Manuel Aguirre Verlanga, Alfredo Elizondo, Carlos Planc y en la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila del 27 de octubre de 1916. En el decreto 59 del General Salvador Alvarado se establece el Consejo de Conciliación y

---

<sup>9</sup> Néstor De Buen Lozano. op. cit., p. 112.

Comité de Arbitraje, que tiene un carácter bilateral en cuanto a su composición para abordar todo lo relacionado con la conciliación entre las partes y tripartita cuando debe resolverse un conflicto concreto. En este encontramos el primer antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como se encuentran integradas en la actualidad. Lo significativo de estas autoridades es el carácter conciliatorio que tuvieron en un principio tales instancias. La Ley del Trabajo del Estado de Yucatán que deroga el decreto anterior es más precisa (11 de diciembre de 1915) en las instancias de Conciliación y Arbitraje Laboral, encargándole la primera función a las Juntas de Conciliación y la segunda a un Tribunal de Arbitraje que es obligatorio. Contiene también algunas disposiciones procesales en materia de prueba, en materia de términos y días hábiles pero no contempla la facultad para ejecutar sus determinaciones, lo que habría la posibilidad de que fueran las autoridades jurisdicciones ordinarias las encargadas de ejecutar el laudo o sentencia dictada.

***"Es en la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco del 28 de diciembre de 1915 donde se reconoce expresamente a las juntas municipales, mineras, agrícolas e industriales, que tienen el carácter de bilaterales, jurisdicción para resolver los conflictos laborales a través de un procedimiento sustanciado en una sola audiencia para que en la misma se dictara la resolución respectiva que tenía el***

*carácter de irrecurrible y la ejecución de sus resoluciones se encargaba a los presidentes municipales que a su vez resultaban ser presidentes natos de esas juntas. En la Ley del Trabajo del Estado de Zacatecas del 24 de julio de 1916, se establece la competencia expresa de los jueces de primera instancia para conocer de los conflictos originados por reclamaciones indemnizatorias y accidentes de trabajo de conformidad con el procedimiento de Códigos Civiles de los Estados. Algo parecido ocurre en la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila en cuanto a dejar a salvo los derechos de las partes para ocurrir ante los tribunales comunes de no existir acuerdo conciliatorio ni solución arbitraria.”<sup>10</sup>*

Es hasta la discusión y aprobación del Artículo 123 Constitucional cuando se daban a ese rango los principales derechos, tanto individuales como colectivos de los trabajadores que conocemos hasta la fecha, cuyo reconocimiento fue motivo de grandes debates entre los constitucionalistas. En la fracción 20 de ese precepto quedaría establecido constitucionalmente la existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales tendrían como función decidir lo correspondiente sobre las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, lo que provocaría que se entendiera que únicamente podría

---

<sup>10</sup> Néstor De Buen Lozano. op. cit . p. 115-116.



decidir los conflictos de trabajo colectivo, más no los individuales. Lo mismo podemos decir en cuanto a la naturaleza de estas autoridades, las cuales eran consideradas como autoridades administrativas dependientes del ejecutivo y carentes de imperio al no poder imponer por si mismas sus determinaciones.

***"Es a partir de la ejecutoria de "La Corona" del 1º de febrero de 1924 y la del 21 de agosto de ese mismo año dictada en el ampara en revisión "Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza del Estado de Puebla" donde el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación consideró que las Juntas de Conciliación y Arbitraje aún competentes para conocer todos los conflictos de trabajo tanto individuales como colectivos y que cuentan con el imperio necesario para hacer cumplir sus laudos. En consecuencia desde esas fechas las Juntas de Conciliación y Arbitraje existen en la forma como las conocemos actualmente."***<sup>11</sup>

Respecto de las autoridades administrativas del trabajo como dijimos anteriormente, también tienen su primer antecedente en el Departamento de Trabajo creado en el Gobierno del Presidente Madero del cual dependían de la Secretaría de Fomento. Posteriormente pasaría

---

<sup>11</sup> Néstor De Buen Lozano. op. cit., p. 121.

a formar parte de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo encargándose de los asuntos de trabajo de competencia federal. Fue hasta el 30 de noviembre de 1932 cuando el Departamento de Trabajo adquiere autonomía y finalmente se eleva al rango de Secretaría el 31 de diciembre de 1940 creándose la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y consistiendo su función primordial en el estudio, preparación y vigilancia en el cumplimiento de la legislación de trabajo. También se avoca a la preparación de Contratos Ley en convenciones Obrero Patronales, teniendo también como función la conciliatoria en los conflictos colectivos. Dentro de sus dependencias debemos señalar la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la cual tendrá entre sus facultades la de representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que así lo soliciten, ante las autoridades competentes.

Por último señalamos que con motivo de la reforma a la Fracción X al Artículo 73 del párrafo introductorio del Artículo 123, ambos de la Constitución, se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje al federalizarse la Ley del Trabajo. Anteriormente los asuntos laborales más importantes se tramitaban y resolvían por el gobierno federal, lo cual dio pie a la reforma de 1929 resultando ser un antecedente de la misma, el primer contrato Ley en nuestro país en el que intervino el Departamento del Trabajo en unión de trabajadores y patronos de la industria textil y que

se conoce como la convención colectiva de tarifas mínimas para la industria textil.

## **2.2 LA NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

Conviene para los efectos de este trabajo distinguir entre una autoridad administrativa y su autoridad jurisdiccional de trabajo.

El Dr. Mario de la Cueva al referirse a las autoridades del trabajo nos dice lo siguiente:

***"Las autoridades del trabajo pueden caracterizarse diciendo que son un grupo de autoridades distintas a las restantes autoridades del estado y tienen por misión crear, vigilar y hacer cumplir el derecho de trabajo" <sup>12</sup>***

Al respecto nos dice este autor que a través de la conciliación y arbitraje de los conflictos colectivos de la naturaleza económica, las autoridades del trabajo llegan a crear un derecho aplicable a determinadas empresas o industrias, que la vigilancia de este derecho

---

<sup>12</sup> Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1967, p. 868.

para que se cumpla deviene del carácter imperativo del mismo procurando que éste no sea violado. Lo hace también cuando previene y concilia en los conflictos colectivos y lo logra también el ejercer la función jurisdiccional.

El elemento definitorio entre una autoridad administrativa y una autoridad jurisdiccional de trabajo reside en que solamente la segunda de las mencionadas puede conocer y decidir sobre los conflictos, por determinación constitucional, lo cual no ocurre en el caso de las autoridades administrativas del trabajo que si bien es cierto vigilan el cumplimiento de las normas de trabajo a través de sus direcciones de inspección y ejercen sus atribuciones para que los particulares puedan cumplir con sus obligaciones en materia de trabajo o están en posibilidad de ejercer sus derechos en esta materia y logran intervenir proponiendo soluciones conciliatorias a las partes interesadas para evitar el conflicto y de darse éste, también resolverlo por esta vía, no pueden conocer ni decidir conflicto de trabajo alguno, pues esto es de la exclusiva competencia de las autoridades jurisdiccionales de trabajo como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dentro del Apartado A del Artículo 123 Constitucional.

La histórica discusión sobre la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a estas alturas, podría resultar su estudio innecesario, sin embargo en la práctica profesional podría ser conveniente tener claro la naturaleza jurídica de estas autoridades, pues ello nos permite anticipar el alcance que deben de tener sus resoluciones y explicamos las mismas sobre todo cuando se refiera a conflictos colectivos. También podemos aprovechar el estudio de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al analizar y llegar a ciertas conclusiones sobre el procedimiento de ejecución legalmente establecido para que tales autoridades hagan cumplir sus determinaciones y se logre con ello el respeto a la Ley por los beneficiados y afectados por sus normas.

La discusión sobre la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se inició en virtud del contenido de la fracción 20 del original Artículo 123 Constitucional. La falta de precisión en su texto dio origen a varias interpretaciones sobre lo que se entendía "Por Juntas" y por diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo. Respecto a lo que son las juntas se consideró que históricamente no eran tribunales de derecho ya que siempre habían estado integradas paritariamente entre los representantes de los patrones y trabajadores en busca de una solución conciliatoria de sus problemas y cuando llegaban a resolver algún

conflicto, esto se daba por acuerdo o determinación voluntaria de sus integrantes, de manera alguna tenían a su cargo el arbitraje obligatorio de los conflictos sino tal característica era potestativa. También se argumentaba sobre la materia que conocían esto es, lo relacionado con la producción y los problemas que esta traía aparejada, los cuales se referían esencialmente a los trabajadores y a los patrones como clase y al caracterizar las normas aplicables para la solución conciliatoria de esos problemas, se observa que dichas fórmulas de solución se dictaban en conciencia y a verdad sabida sin esperar los principios tradicionales sobre lógica jurídica, poniendo énfasis en aquello que para sus integrantes resultaba justo a partir de la experiencia propia o del sentido común. La misma Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional le negaba tácitamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de carácter de tribunales de derecho, al existir la posibilidad de las partes para no someterse al arbitraje de la junta, además se pretendió constreñir su competencia a los conflictos propiamente colectivos por la interpretación que se le daba a la Fracción XX de ese mismo precepto en cuanto a que las juntas estaban facultadas para dirimir las diferencias sobre el capital y el trabajo, lo que presuponía hablar de conflictos colectivos suscitados entre los patrones y las organizaciones o coaliciones de trabajadores.

El concepto de dirimir un conflicto entre el capital y el trabajo no incluía a los conflictos originados con motivo o en virtud del cumplimiento de un contrato individual de trabajo; pues ello era de la competencia del Poder Judicial. Este criterio queda reflejado en varias de las legislaciones de los Estados pudiendo citar entre ellas según el estudio realizado por el Maestro Néstor de Buen en cuanto a la posibilidad de que en las juntas pudiesen ejecutar directamente sus laudos, tenemos que tal atribución se confería al Poder Judicial del Estado correspondiente, en las siguientes entidades federativas: Aguascalientes, Campeche, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, San Luis Potosí y Zacatecas además los propios constitucionalistas en las sesiones de discusión sobre el original Artículo 123 Constitucional insistieron en subrayar la necesidad de no equiparar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje con los juzgados existentes, pues estos habían sido los encargados de negar a los trabajadores los mínimos derechos y se habían convertido en sus principales verdugos. En el pensamiento de los constitucionalistas estaba la clara idea de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no formaban parte del Poder Judicial, por tal razón en función de la designación de quien preside la junta, como parte integrante del Poder Ejecutivo y atribuyéndoles a sus funciones el carácter de administrativas lo cual se entendía bajo la consideración de que los conflictos entre el capital y el trabajo eran económicos propiamente y su solución en uno u otro sentido podían afectar el

desarrollo o prosperidad de las empresas o industrias y en un momento dado hasta podrían arruinarlas. El cumplimiento de un contrato individual de trabajo generaba un conflicto jurídico que ameritaba la aplicación de la Ley y consecuentemente correspondía a los tribunales ordinarios conocer y decidir los mismos.

Esta idea quedó confirmada por la tesis sustentada por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del 8 de marzo de 1918 cuya ejecutoria se conoce como la de "Guillermo Cabrera".

Los hechos exigieron la modificación de tal criterio así como varios estudios efectuados por los juristas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre ellas debemos de subrayar los efectuados por Narciso Bassols, quien sometió a tales juntas para estudiar sus características mediante la interpretación auténtica, comparada y directa llegando en un primer momento a considerar que efectivamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje no eran tribunales de trabajo ni debían formar parte del Poder Judicial subrayando que únicamente les correspondía conocer de los conflictos colectivos. A este respecto nos dice el Maestro Néstor de Buen Lozano:



***"En una conclusión conjunta Bassols sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje habían sido creadas para prevenir y resolver los conflictos colectivos de trabajo. En la parte final de su estudio dijo, además, que había que crear verdaderos tribunales de trabajo para que conocieran de los conflictos individuales sin perjuicio de la intervención de las juntas en los colectivos" <sup>13</sup>***

Esta posición jamás satisfizo al sector obrero, ya que con este criterio creían en lo que inicialmente se había tratado de evitar, esto es de que los tribunales ordinarios conocieran de los conflictos de trabajo por los antecedentes que tenían al intervenir en su solución. Se necesitaba mayor claridad y firmeza del estado para otorgarle a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el carácter de verdaderos tribunales de trabajo que tuvieran a su cargo de todos los conflictos de trabajo sin excepción. Dos ejecutorias del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación definieron la controversia sobre la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estas fueron: La del 1º de febrero de 1924, conocida como "La Corona", donde le atribuye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la competencia necesaria para resolver todos los conflictos de trabajo, considerando que al darles esta atribución no se contraviene el Artículo 13 Constitucional, ya que no son tribunales

---

<sup>13</sup> Néstor de Buen Lozano. op. cit., p. 140.

especiales pues carecen de las características propias de este tipo de instancias como son los que se creen exprofeso para la solución de un determinado conflicto con base en Leyes también creadas a exprofeso para resolver tales conflictos, circunstancias que no se dan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya que éstas son creadas previamente de que conozcan de determinados conflictos con base en una legislación general, abstracta e impersonal, resolviendo todo tipo de conflictos sin tomar en cuenta quienes son las partes en los mismos y aplicando siempre la misma Ley. La anterior ejecutoria queda confirmada con la dictada el 21 de agosto de 1924 en el amparo en revisión Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A.. Con base en este amparo el Pleno de la Suprema Corte de Justicia llegó a las siguientes consideraciones:

***"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades, porque ejercen funciones públicas, de acuerdo con la Ley fundamental y sus resoluciones afectan el orden social. Ahora bien, aún cuando su carácter es de autoridad administrativa, sin embargo tienen funciones judiciales perfectamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre partes al tenor de la fracción XX del Artículo 12 Constitucional ... vienen a constituir verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el trabajo en todos sus aspectos,***

***bien sea colectivamente o en forma individual ... las expresadas juntas pueden hacer que se ejecuten sus laudos, desde el momento en que la Constitución les ha dado carácter de autoridades, encargadas de aplicar la ley, con relación a los contratos de trabajo y les ha conferido la potestad de decidir o declarar el derecho en los casos individuales relacionados con esos contratos ... pues de otro modo, solo vendrían a constituir cuerpos constructivos que no estarían encargados de dirimir las controversias relativas al contrato de trabajo, sino que solamente harían simples declaraciones de derechos, en cuyo caso sus funciones serían estériles y no llenarían su objeto"***<sup>14</sup>

Apoyado en estas ejecutorias en un nuevo estudio del Lic. Narciso Bassols, llega a la conclusión de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje "son los tribunales del trabajo" y por lo mismo han de ser tratados y organizados como tribunales que son.

El finado Maestro Alberto Trueba Urbina retoma las ideas de los constituyentes en cuanto a que las juntas son tribunales de trabajo, les niega el carácter de tribunales administrativos, pues no tienen jurisdicción sobre la administración y afirma que además de la función jurisdiccional

---

<sup>14</sup> Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Ed. Porrúa, México, 1973, p. 231-233.

tienen funciones legislativas y ejecutivas, afirma también que las juntas no son tribunales de conciencia ni equidad sino de derecho porque aplican este.

La preocupación en torno a cual de los poderes quedan integradas las Juntas de Conciliación y Arbitraje es una de las preocupaciones del finado Maestro Mario de la Cueva al abordar la controversia de naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje llegando a la conclusión siguiente:

***"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son una institución especial: por su actividad material ejercen funciones legislativa y jurisdiccional, están ligadas al poder ejecutivo porque a él toca designar a la representación del Estado, pero no están sujetas jerárquicamente ni están obligadas a seguir con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos las normas de proceso judicial; no son tribunales de derecho sino de equidad porque buscan la justicia del caso concreto más bien que la interpretación abstracta de la Ley"***<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1967, p. 231.

Por último el Maestro de Buen Lozano concluye, después de analizar los pensamientos de los juristas ya mencionados y sostener que es falsa la argumentación del Maestro Jorge Carpizo en cuanto a que no es admisible que las juntas sean independientes del Poder Judicial por confundir el control constitucional que por la vía del amparo tiene el Poder Judicial respecto a todas las autoridades en nuestro país con su jerarquía administrativa, concluyendo en los términos siguientes:

***"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos constitucionales, autónomos en sus ejercicios y funciones, pero dependientes administrativamente de los ejecutivos federal y locales, que fungen como tribunales de derecho y están capacitados, con restricciones evidentes, a juzgar de los hechos "en conciencia"."***<sup>16</sup>

### **2.3 INTEGRACION Y COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES JURISDICCIONALES DEL TRABAJO**

La competencia de las autoridades jurisdiccionales de trabajo tienen su origen en el Artículo 123 Constitucional con la salvedad del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que decide en única

---

<sup>16</sup> Néstor de Buen Lozano. op. cit., p. 155.

instancia los conflictos laborales entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, de acuerdo con el Artículo 152 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Así mismo la competencia de las autoridades jurisdiccionales de trabajo que conocen de los conflictos suscitados entre las entidades federativas, municipios que los integran con sus trabajadores, tienen su fundamento constitucional en lo dispuesto actualmente por el Artículo 116 Fracción V de nuestra Constitución y en las Leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el Artículo 123 Constitucional. Por tal motivo podemos afirmar que la jurisdicción laboral de nuestro país está a cargo de diversas autoridades como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje que conocen y deciden los conflictos de trabajo bajo el marco del Apartado A del Artículo 123 Constitucional. El tribunal de Conciliación y Arbitraje que debe conocer únicamente de los conflictos suscitados entre los poderes de la unión y sus trabajadores en el marco del Apartado B del Artículo 123 Constitucional. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje existentes en cada entidad federativa y que conocen de los conflictos entre estas y sus municipios con sus trabajadores dentro del marco del Artículo 116 Fracción V Constitucional y la legislación local correspondiente y el Pleno de la Corte cuando se trata de los conflictos entre Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores de acuerdo a la disposición legal antes invocada. Respecto de los trabajadores al servicio del Tribunal de

Conciliación y Arbitraje, los conflictos laborales que se susciten entre ellos deben ser resueltos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Con base en el Artículo 123 Constitucional y las reformas al mismo, debemos considerar que la regla general en cuanto a la jurisdicción del trabajo, se encuentra conferida a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y por excepción a las demás autoridades jurisdiccionales de trabajo ya mencionadas. Esto permite considerar que la jurisdicción del trabajo por excepción debe encontrarse debidamente precisada en la Constitución y de allí que resulte inadmisibile la reiterada posición tanto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para declararse incompetentes de conocer de los conflictos suscitados entre diversos organismos descentralizados y empresas de participación estatal federales con sus trabajadores. En el mismo sentido resulta inadmisibile que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje conozca de los conflictos suscitados con los trabajadores al servicio de los Fideicomisos.

No es caprichosa esta división en la jurisdicción del trabajo, ya que la aplicación de las normas que servirán para conocer y decidir los conflictos, tanto en su contenido como en su interpretación son diferentes, especialmente en cuanto al ejercicio de los derechos colectivos, en cuanto a las prestaciones a la que están sujetos, como mínimo los

trabajadores y en cuanto al procedimiento para resolver los respectivos conflictos.

Dentro del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, las autoridades jurisdiccionales del trabajo se integran de manera distinta, dependiendo del tipo de conflicto, sin que ello implique de dejen de ser tripartitas y que en su forma de integración se encuentren representados el gobierno, los trabajadores y los patrones.

La Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional nos permite establecer la primera división en cuanto a la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. De conformidad a este precepto y a lo previsto por el Artículo 529 de su Ley Reglamentaria, podemos sostener que la competencia federal otorgada constitucionalmente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es por excepción ya que la regla general nos dice que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son las que deben conocer y decidir de todos conflictos salvo los que se mencionan o derivan de los Artículos 527 y 528 de la Ley Federal del Trabajo y de la Fracción XXXI antes citada. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se pueden llegar a integrar por una o varias Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, las que conocerán de los conflictos individuales de trabajo, dejando la decisión de los colectivos a la junta



especial correspondiente, pero integra con el presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente por decisión del Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo. La Junta Especial de Conciliación y Arbitraje se integra de la manera inmediata anterior, cuando se trata de conocer sobre el registro de una organización sindical de carácter local.

Durante la sustanciación de los conflictos individuales las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje pueden quedar integradas por el C. Auxiliar de la junta correspondiente y los representantes de los patrones y de los trabajadores de esa junta, sin que sea necesaria la intervención de los mismos en las resoluciones de trámite con las salvedades que establece el Artículo 610 de la Ley citada, esto es cuando se trate de resoluciones relativas a competencia, nulidad de actuaciones, sustitución de patrón, caducidad, designación de peritos en los conflictos de naturaleza económica donde se requiere la intervención directa del presidente de la Junta Especial y la intervención del 50% de los representantes por lo menos. La Junta Especial se integrará con el presidente o el auxiliar y el 50% de los representantes por lo menos cuando se trate de cuestiones que versen sobre personalidad y aceptación de pruebas y atento a lo que disponen el último párrafo del inciso A de la Fracción segunda del Artículo 620 de la Ley citada.

En los conflictos colectivos, como se dijo anteriormente, la junta se integra con el presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y con los representantes de los trabajadores y patrones de la Junta Especial a la que quedó incorporada por distribución de competencia la actividad industrial, comercial o de servicios que realizan una determinada empresa o patrón. Todos los actos que se susciten durante la tramitación del conflicto colectivo será necesaria la intervención del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje y de los representantes de los patrones y trabajadores. Esta es una excepción a las atribuciones del auxiliar, que confiere el Artículo 620 antes invocado.

Los criterios señalados para las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en su integración son aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con las siguientes aclaraciones: Con base en el criterio centralizador que establece el Artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, todos los conflictos de carácter colectivo, económicos y jurídicos que lleguen a suscitarse en la República, deberán ser decididos en el Distrito Federal por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que reside en dicho lugar, integrada con el presidente de la misma y con los representantes de los patrones y trabajadores de la junta especial que corresponda según la distribución de competencias.

Respecto de las Juntas Especiales Federales de Conciliación y Arbitraje con residencia en las diferentes entidades federativas las mismas conocerán de todos los conflictos individuales de trabajo en materia federal sin importar el tipo de industria o empresa sujeta a la aplicación de normas de cuya competencia conocen las autoridades federales, existiendo concurrencia entre estas juntas especiales y las que residen en el Distrito Federal a juicio del trabajador afectado.

Además de las Juntas de Conciliación y Arbitraje existen Juntas de Conciliación, con la misma integración tripartita, las cuales al conocer de un conflicto de trabajo en los términos señalados por la Ley de la materia, para el caso específico se convierte en Junta Especial de Conciliación y Arbitraje y en razón de la exigencia constitucional prevista por la Fracción XX del Apartado A del Artículo 123 Constitucional.

Por último, por disposición legal y bajo la consideración de que el procedimiento de ejecución no decide el conflicto de trabajo planteado sino busca el cumplimiento y respeto al laudo dictado por la junta correspondiente, deja en manos de los presidentes de las Juntas Especiales y del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje la sustanciación del procedimiento antes señalado, por ello es fundamental establecer cuales son los actos comprendidos dentro del procedimiento

de la ejecución para poder determinar la competencia del presidente especial o titular de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que debe resolver lo solicitado por las partes.

## **2.4 ACTOS LEGISLATIVOS, ADMINISTRATIVOS, JURISDICCIONALES Y COACTIVOS DE LAS AUTORIDADES**

### **ANTECEDENTES**

Todo acto de autoridad debe darse dentro del marco jurídico que le corresponda y de acuerdo a las facultades o atribuciones que la Ley correspondiente le otorga a la autoridad encargada de cumplirlo, aplicarlo o interpretarlo. Como todos sabemos, para el acto, sea considerado como acto de autoridad debe tener en su contenido la posibilidad de aplicarse aún en contra de la voluntad a quien va dirigido, y esta posibilidad de aplicación recibe en el Imperium de la autoridad; es decir la posibilidad de imponer tal acto coercitivamente.

Como observamos el acto de autoridad se expresa de diferentes formas y sigue siendo acto de autoridad desde su origen hasta el último momento de su aplicación o intento inminente de ello; como es el ejemplo citado los actos de autoridad contra los cuales se puede

interponer juicio de garantías por una violación a los derechos del gobernado reconocidos en nuestra Constitución como garantías individuales o derechos subjetivos públicos en contra de las autoridades que pretendan o los hayan consultado.

Los actos de autoridad en razón de una adecuada sistematización, responden a la naturaleza y atribuciones de las autoridades encargadas de alguna o de todas sus formas de expresión. La clásica división de autoridades Legislativas, Ejecutivas y Judiciales nos permite ubicar a todas aquellas que responden a las diferentes disciplinas integrantes de nuestro derecho positivo por el tipo de autoridad que emite, ordena, promulga, ejecuta o trata de ejecutar el acto de autoridad. Bajo este aspecto serán autoridades de trabajo todas aquellas contempladas en la legislación vigente como tales, por las atribuciones constitucional y legalmente conferida en tales ordenamientos. Así mismo la segunda clasificación ve a la segunda autoridad del carácter material de su acto. Esto significa que siendo una autoridad de trabajo el acto que llega a dictar, ordenar, promulgar, ejecutar o tratar de ejecutar, puede ser legislativo si el mismo resultado de un proceso de creación y la autoridad cuenta con atribución necesaria para ello; o si el mismo es administrativo en razón de que se lleva a cabo el cumplimiento de las facultades o atribuciones otorgadas para el desempeño de sus funciones en el área de

administración que se le haya reconocido, siempre y cuando el ejercicio de tal facultad no implique una función jurisdiccional y se remite exclusivamente a la aplicación de la Ley respectiva. Los anteriores actos se diferencian de los típicamente jurisdiccionales, los cuales se dan dentro de un proceso de la misma naturaleza por encaminados a decidir una controversia o conflicto.

Decíamos anteriormente que una de las principales características de los actos de autoridad es la coercibilidad de ellos lo cual permite imponerlos aún en contra de la voluntad del obligado. Carece de sentido un acto de autoridad sin contar con la posibilidad de imponerlo inexcusablemente. En la coartividad del acto recibe la validez y aplicación real del mismo. Los actos meramente declarativos e inoivos ante la imposibilidad de hacerlos cumplir, romperían la estructura de coercibilidad deben tener las normas como actos jurisdiccionales para lograr que la voluntad, tanto los particulares como de las autoridades administradoras o aplicadoras de justicia se sometan al imperio de la Ley.

Es precisamente el carácter coactivo de los actos de autoridad de las autoridades de trabajo lo que nos permite vislumbrar las posibilidades reales del cumplimiento y aplicación de nuestra legislación laboral. La parte encargada de ello dentro del procedimiento laboral, radica en lo que

se conoce como procedimiento de ejecución. La precisión y claridad del procedimiento de ejecución en el cumplimiento y respecto de cualquier Ley nos dice cual es el verdadero alcance de sus normas que se pretende dentro de la realidad con su cumplimiento; hasta donde podemos estar seguros de su respeto y su cumplimiento estricto. A la luz de estos planteamientos procederemos al estudio sistemático del procedimiento de ejecución en el derecho procesal del trabajo mexicano.

## CAPITULO TERCERO

### EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION

#### CONCEPTO, GENERALIDADES Y ANTECEDENTES

##### 3.1 CONCEPTO DE EJECUCION EN NUESTRA LEGISLACION PROCESAL VIGENTE

Para establecer con claridad lo que entendemos por ejecución en nuestra legislación procesal laboral, debemos señalar algunas consideraciones sobre el aspecto genérico de la ejecución y para ello nos apoyamos en lo expuesto por Francisco Camelutti, al que hemos citado con anterioridad.

Este jurista nos dice lo siguiente:

*"Cuando no se trata ya de pretensión discutida, sino de pretensión insatisfecha, para que se alcancen entonces los fines del orden jurídico es necesaria, no la formación, sino la efectucción del mandato. El proceso (conjunto de actos) necesario para la efectucción del mandato, se llama ejecución ... El sentido genérico,*



***ejecución se contrapone a resolución y significa la conversión de ésta en actos " 17***

Este jurista italiano distingue entre ejecución voluntaria y forzosa, la primera presupone el cumplimiento por parte del obligado y la segunda su incumplimiento. En el primer caso la primera situación es conforme al precepto y la segunda es conforme a la sanción que, precisamente, está llamada a actuar en el supuesto de violación del precepto.

De acuerdo con lo previsto por la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional la ejecución en materia de trabajo es forzosa; presupone el incumplimiento del obligado, consecuentemente tiene el carácter de sanción.

En el mismo sentido el Maestro Francisco Ross Gámez, nos dice lo siguiente:

***"Sea como fuere, para nosotros la ejecución siempre implicará cumplimiento coactivo del obligado o sea la realización de la aplicación del derecho mediante la participación de la actividad jurisdiccional" 18***

---

<sup>17</sup> Francisco Camelutti. op. cit., p. 213.

<sup>18</sup> Francisco Ross Gamez. op. cit., p. 436.

La Ley Federal del Trabajo corrobora el carácter sancionado de la ejecución laboral con apoyo en los Artículos 945 y 950 de dicha Ley, los cuales transcribimos para constatar ese carácter:

*Artículo 945.- Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes en que surta efectos la notificación. Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.*

*Artículo 950.- Transcurrido el término señalado en el Artículo 945, el Presidente, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo.*

Las disposiciones anteriores nos demuestran que el procedimiento de ejecución opera cuando los obligados no cumplan voluntariamente con las determinaciones que dicta la autoridad, es el presente caso en materia de laudos o de convenios, atento a lo que dispone el Artículo 939 del ordenamiento invocado.

Dentro del procedimiento laboral respectivo y antes de que se llegue a dictar el laudo, se llevan actos que deben quedar comprendidos dentro del acto de ejecución en cuanto que a través de ellos se pretende el cumplimiento de lo ordenado. En este caso si debemos distinguirlos de

la ejecución forzosa a la que estarían sujetos los laudos condenatorios incumplidos, pues dentro del procedimiento la sola amenaza de sanción prevista en la Ley y aún en ausencia de ésta o de la fuerza o gravedad de la medida de ejecución que deba aplicarse, las partes o sus representantes cumplen voluntariamente con lo ordenado sin necesidad de que se lleve a cabo, parafraseando al Maestro Carnelutti "la efectucción del mandato" tales situaciones de ejecución serán analizadas posteriormente.

Con los elementos e ideas expuestas podemos decir que la ejecución consiste en un acto o serie de actos de la autoridad jurisdiccional o administrativa para hacer cumplir aún en contra de la voluntad del obligado sus determinaciones y que específicamente, dentro del área laboral la ejecución se da como sanción (pues prevee un incumplimiento, y se presenta, fundamentalmente en los mecanismos para el cumplimiento de los laudos condenatorios y convenios cumplidos.

No debemos olvidar lo que entendemos por cumplimiento voluntario de lo ordenado por una autoridad al cumplimiento de lo ordenado por una autoridad bajo la advertencia de los efectos que pudieran traer en su contra no cumplir voluntariamente con ello y distinguir esto último de la

ejecución forzosa de una determinación judicial, una vez de haberse requerido al obligado y éste haberse negado, a pesar de la sanción que se le aplicaría por su incumplimiento. La mayor parte de los casos de ejecución de laudos y convenios quedan comprendidos dentro del campo conocido como ejecución forzosa; pero es innegable que en algunos casos con la sola amenaza de la sanción el obligado cumple voluntariamente con su obligación; pero sin olvidar que cumplió porque sabe que le puede suceder de no satisfacer lo que se le ordene. En materia de ejecución de laudos condenatorios una mínima parte son cumplidos voluntariamente sin que exista amenaza de sanción alguna contra el obligado, sin que le requiera de pago ni se le amenace de embargarse bienes de su propiedad en caso de incumplimiento.

Para el jurista José Ghioyenda es preciso distinguir los conceptos de ejecución y de ejecución forzosa en general, de los de ejecución procesal y no procesal. En un sentido amplísimo la ejecución resulta ser la verificación de una voluntad, la cual comprende en el campo del derecho la ejecución de la Ley en general y ésta resulta ser "Todo lo que se hace para que una voluntad de la Ley tenga su efecto. La sentencia como sabemos, es ejecución de Ley". Podemos hablar de ejecución forzosa lo que comprende propiamente las "Medidas de coacción pendientes a obrar en el ánimo del obligado para inducirlo a cumplir la

Ley" entre ellas tenemos según este autor las multas, la amenaza de la detención personal, etc., las cuales se utilizan normalmente en lo relacionado con prestaciones no fungibles.

La ejecución procesal según este autor está fundada "en una declaración; es ejecución mediata de la Ley, ejecución inmediata de la declaración".

*"La ejecución puede ser procesal de dos maneras, porque se trata de verificar una declaración obtenida en el proceso, o porque una declaración obtenida fuera del proceso está confiada para la ejecución a órganos procesales. El concepto generalísimo de ejecución procesal comprende todo lo que se hace para que la declaración tenga su efecto; sin embargo, para tener ejecución de declaración en sentido propio es preciso que, entre el acto ejecutivo y la declaración existe una declaración directa, o sea que el acto ejecutivo esté previsto implícita o explícitamente en la declaración, pero también se habla de ejecución de sentencias y otros actos de declaración cuando el acto ejecutivo tiene por comisión solo la existencia de las sentencias o del acto sin que esté previsto en esta declaración ..."* <sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> José Chioyenda. Derecho Procesal Civil. Cárdenas Editores, México, 1980, p. 295.

Para este autor la forma más común de la ejecución procesal resulta ser la ejecución forzosa de la sentencia de condena y títulos equiparados a ella. La ejecución procesal es forzosa.

***"Siempre que los órganos jurisdiccionales obren contra un particular obligado para proporcionar al vendedor un bien que le es debido según la declaración o para actuar una pena aplicada por consecuencia del incumplimiento"*** <sup>20</sup>

Respecto de la ejecución procesal no forzosa, se menciona como ejemplo cuando se opone la cosa juzgada solicitando así se declare en contra de una petición determinada. En el caso de nuestro derecho laboral tendríamos como un caso típico de ejecución procesal no forzosa, la petición de caducidad o la propia petición de cosa juzgada respecto de prestaciones sobre las cuales la autoridad jurisdiccional ya tomó una decisión definitiva. Otro de los casos según este autor se refiere a la *sentencia declarativa cumplida por terceros*.

A este respecto también les encontramos un ejemplo dentro de nuestra materia laboral al referimos a los juicios de titularidad de los contratos colectivos de trabajo cuando con motivo de los mismos el

---

<sup>20</sup> *Ibidem*, p. 296.

patrón debe aceptar a un nuevo sindicato como administrador del contrato colectivo de trabajo que debía celebrar en virtud de que el sindicato vencedor demostró representar el mayor interés profesional de los trabajadores al servicio de una determinada empresa o patrón. Lo mismo ocurre con los propios trabajadores con relación a los cuales se aplica el elemento normativo del contrato colectivo y que deberán tramitar sus peticiones y cumplir con las mismas en las cláusulas referentes al sindicato como administrador del contrato colectivo de trabajo una diversidad de obligaciones y derechos como serían por ejemplo, lo relativo a petición de licencia, lo relativo a exigibilidad de los derechos escalafonarios, etc. es decir, la sentencia que declaró titular de un contrato colectivo de trabajo a otro sindicato distinto al titular, se cumple por terceros como resultaría ser propiamente los trabajadores a quienes les es aplicable dicho contrato colectivo y por la propia empresa o patrón, la cual si bien es cierto que puede resultar en parte, formalmente en el juicio de titularidad, no puede oponerse ni impugnar válidamente la sentencia declarativa dictada en un sentido o en otro, pues para ello debe ser igual que uno u otro sindicato, de los contendientes, sea quien administre el mencionado contrato colectivo, pues lo que determinará la titularidad de éste reside en la representación del mayor interés profesional en una empresa o establecimiento.

### **3.2 FIGURAS AFINES O SIMILARES A LA EJECUCION (MEDIOS DE APREMIO, APERCIBIMIENTOS, MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y MEDIDAS CAUTELARES O PREVENTIVAS)**

En el anterior inciso al referimos a la ejecución en general, mencionábamos que en la misma no se refiere únicamente al cumplimiento forzoso de una sentencia de condena, ya indicábamos que en cierta forma procesalmente las sentencias declarativas pueden tener una ejecución aunque la misma no sea forzosa, además en el ámbito de la sustanciación procesal y aún dentro de lo que se conoce como procedimiento de ejecución, podemos encontrar algunas medidas o figuras semejantes a la ejecución forzosa, sin que la podamos ubicar dentro de este campo; pero que resulta conveniente distinguir con objeto de establecer el alcance real de lo que resulta ser la ejecución en nuestro derecho procesal laboral. Al respecto el Maestro Cipriano Gómez Lara nos dice lo siguiente:

***"Es preciso por otra parte, precisar que las sentencias de los tribunales no son las únicas resoluciones de estos, que son materia de ejecución. Por el contrario, son múltiples las resoluciones de jueces y tribunales, durante el desarrollo mismo del proceso que pueden ser objeto de ejecución y como ejemplos muy ilustrativos de***



***ello hablaremos enseguida de lo relativo a los medios de apremio y a las correcciones disciplinarias o aspectos de ejecución de resoluciones judiciales”***<sup>21</sup>

Al referirnos a estos aspectos de ejecución de las resoluciones judiciales, se hace necesario distinguir propiamente entre la ejecución de la sentencia o laudo, ya que la ejecución en términos generales, no es esencialmente ni jurisdiccional, ni procesal, sobre todo cuando se distingue entre lo que es la ejecución penal de la ejecución civil, la cual propiamente en su estructura es semejante a la ejecución en materia laboral, observándose que la ejecución penal es propiamente administrativa y que la civil puede llegar a ser un efecto de la sentencia, en este caso nos encontramos ante la ejecución forzosa que resulta ser una consecuencia necesaria de la naturaleza del mandato de autoridad que corresponde a toda resolución judicial la ejecución coactiva de las sentencias se plantea pues, como una exigencia de su eficacia práctica, cuando la parte vencida no se presta a cumplirla voluntariamente.

Constituye la ejecución de la sentencia una etapa del proceso dirigida a ser el proceso judicial. Precisamente por ello se sostiene que la ejecución no es propiamente parte de la actividad jurisdiccional, ya que no necesariamente debe ser cumplida ésta por dicha autoridad, aunque

---

<sup>21</sup> Cipriano Gómez Lara. Teoría General del Proceso. Textos Universitarios, UNAM, México, 1980, p. 333

materialmente la ejecución puede ser realizada por otra autoridad, lo importante resulta ser que jurisdiccionalmente la autoridad que ordena la ejecución que no necesariamente debe cumplirla por sí misma, tenga las atribuciones de imperio necesarias para ello, aunque su cumplimiento puede quedar a cargo de otras instancias, personas u órganos como podrían ser el presidente ejecutor, los actuarios, las Oficinas de Hacienda y Crédito Público que aplican las multas, las autoridades administrativas de la policía preventiva que llevan a cabo los arrestos, o en última instancia el propio personal de seguridad encargado de cuidar el orden en las salas de las audiencias donde las autoridades jurisdiccionales actúan para que las partes, sus representantes y demás personas que a ellas asisten, se comporten correctamente.

Estas figuras afines o similares a la ejecución, son dictadas por la autoridad respectiva que en casos como resultan ser el presidente de la junta de presidentes de las Juntas Especiales o los auxiliares, su facultad está encuadrada en lo dispuesto por los Artículos 728 y 73 de la Ley Federal del Trabajo. Solamente encontramos que la facultad de ejecución se encuentra conferida a la Junta como órgano tripartita en los casos previstos por el Artículo 891 del ordenamiento legal, pues con apoyo del mismo ésta puede imponer una multa hasta por siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar donde reside esa junta a las partes y

los representantes de las mismas cuando durante el procedimiento obran con dolo o mala fe.

En materia laboral los medios de apremio están encaminados a lograr que las personas cuya presencia es indispensable en una audiencia determinada concurren a ellas, éste sería el caso típico de los terceros en el juicio como resultarían ser los confesantes para hechos propios, los testigos, los ratificantes y los peritos. Sin embargo no podemos olvidar por lo que se refiere a los confesantes para hechos propios que ya no prestan sus servicios para la empresa o patrón que representaban con anterioridad a su situación y respecto de los testigos que el medio de apremio, atento a lo que dispone el Artículo 193, respecto a los confesantes y 814 respecto a los testigos, el medio de apremio consiste en la presentación de la persona por conducto de la fuerza pública. En el caso de los ratificantes y de los peritos sí le resultan aplicables, en todos sus aspectos, el Artículo 731 de la Ley invocada en cuanto a los mismos pueden aplicárseles como medidas de apremio para lograr su comparecencia ante la audiencia respectiva, además de la señalada con anterioridad, la multa y el arresto.

La imposición de los medios de apremio debe respetar las garantías individuales del afectado a ser oído previamente a la sanción y

a que la misma esté fundada y motivada en derecho sin embargo, el Artículo 732 establece que la imposición de los medios de apremio se imponen de plano sin necesidad de sustanciación alguna pero deben estar debidamente motivados y fundados en derecho. Al respecto la garantía de audiencia se respeta, pues tales determinaciones son impugnables a través de curso de reclamación ante la junta a la que pertenece el presidente o auxiliar correspondiente y dentro del procedimiento del Artículo 854 de la Ley Laboral se establecen los medios de defensa necesarios del afectado por la medida de apremio aplicada.

*Las medidas de apremio no se cumplen por la autoridad que las dicta sino por otra que tiene dentro de sus atribuciones ordinarias llevar a cabo este tipo de medidas. Así tenemos que el cobro de las multas se llevan a cabo por la autoridad hacendaría correspondiente y las relativas a la presentación y arresto de la persona a la que se le aplica una medida de apremio, se lleva a cabo comúnmente por la policía preventiva, ya sea encargándose de la búsqueda y presentación del sujeto en día y hora ordenado por el Presidente y auxiliar correspondiente o llevando a cabo la privación de la libertad en los lugares establecidos para ello. Es decir, de lo anterior observamos que las medidas disciplinarias son cumplimentadas mediante el auxilio de una autoridad administrativa, la*

cual no está sujeta a una relación de supraurbanización con la autoridad que la dicta.

Las medidas o correcciones disciplinarias también resultan un ejemplo de la facultad coercitiva de la autoridad pero con un fin distinto o diverso al que se persigue con el medio de apremio. Este último tendrá como fin el lograr que sus resoluciones se cumplan aún en contra de la voluntad de los obligados durante la secuela procesal. Las medidas o correcciones disciplinarias como su propia denominación lo establece, tendrá como objeto mantener el orden y hacer que las personas que se encuentren en los recintos de las juntas, le guarden a los titulares de éstas, el debido respeto y consideración que por su investidura deben tenerles. Así mismo para que este mismo respeto se guarde entre las partes y entre los demás particulares que ahí se encuentran. La falta de orden y de respeto en esos lugares contra cualesquiera autoridad, empleado o de los particulares que ahí se encuentran puede influir indirectamente en los asuntos que ahí se tratan, pues en un momento dado podrían interrumpirse las acciones procesales que se lleven a cabo en ese sitio; podrían influir en el comportamiento de las personas que tuvieran que declarar en las audiencias, cuando en las mismas se altera el orden y disciplina, ya que el declarante bajo esta presión, podría

sentirse amenazado en su integridad física o moralmente y con ello logran una declaración no expresada libremente.

En algunas ocasiones las conductas sujetas a una corrección disciplinaria dan origen al mismo tiempo, por comisión o por omisión a un delito. En este caso, la junta debe levantar un acta circunstanciada y turnarla al C. Agente del Ministerio Público para que se abra la averiguación previa que corresponde, tal como lo establece el Artículo 730 de la Ley Federal del Trabajo.

Las medidas disciplinarias son: la amonestación, la multa que no exceda de siete veces el salario mínimo y la expulsión del local de la junta. Son los presidentes de las juntas y los auxiliares quienes pueden imponer estas medidas disciplinarias y se cumplen por sí mismas a través del personal subordinado a quienes las impone, a excepción de la multa cuyo requerimiento se lleva a cabo por la autoridad hacendaria respectiva.

Las medidas disciplinarias de acuerdo con el Artículo 729 de la Ley invocada, solamente en el orden en que aparecen dentro del mencionado Artículo, lo cual ocurre con los medios de apremio que pueden imponerse conjunta e indistintamente.

El mecanismo de impugnación de la medida disciplinaria es impugnabile a través del recurso de reclamación, el cual resulta inocuo en los casos de la amonestación y de la expulsión, pues son sanciones que se aplican inmediatamente, precisamente para evitar el desorden o la continuidad de la falta de respeto o de orden que se produce en un momento dado, pues de otra manera resultarían eminentemente ineficaces.

Otras de las figuras que podemos encuadrar dentro del concepto de ejecución bajo un punto de vista general, se refiere a los apercibimientos. Las diferencias entre los apercibimientos y los medios de apremio son varias.

La primera diferencia radica en los sujetos a quienes está dirigida cada una de las figuras de ejecución procesal. Los apercibimientos se dirigen a las partes y tienen por objeto que las mismas dentro del procedimiento cumplan con lo ordenado por las resoluciones que se llegan a dictar. Los medios de apremio pueden ser aplicados tanto a las partes como a terceros; sin embargo cuando se trata de las partes su aplicación se produce comúnmente, dentro de los que se conoce como procedimiento de ejecución y en general los medios de apremio están

dirigidos a los testigos, a las personas que deben proporcionar una información relacionada con los asuntos sujetos a proceso.

Los medios de apremio se encuentran previstos en el Artículo 731, se aplican de plano y son impugnables por la vía de recurso de reclamación.

Los apercibimientos son de diversa índole, se encuentran en toda la Ley del Trabajo debidamente especificados para cada uno de los supuestos que se pretende lograr para que las partes cumplan con las resoluciones dictadas. Señalaremos los más importantes: El apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo a la parte demandada que no comparezca a la audiencia de conciliación, demanda y opciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, a pesar de encontrarse debida y oportunamente emplazada para ello. El relativo a tener por admitida la demanda cuando la parte demandada comparezca en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia mencionada y no contesta la demanda o se conduzca con evasivas al referirse a la misma. Es aplicable a cualesquiera de las partes cuando no ofrezcan pruebas oportunamente que da por resultado el tenerles por perdido su derecho para ello. Tal como lo prevén los Artículos 878, 879 y 880 de la Ley Laboral invocada.



Lo mismo tenemos el apercibimiento de hacerle a cualesquiera de las partes las notificaciones a través de la lista o boletín judicial cuando, en su primera comparecencia no señalen domicilio dentro de la residencia de la junta para hacerle saber las notificaciones personales, tal como lo establece el Artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo. El declararles a cualesquiera de las partes actora o demandada, la deserción de las pruebas que hayan ofrecido respecto de personas, documento u objetos que deban o tenga que presentar el día y hora determinado por así encontrarse previsto legalmente. Tal es el caso de la prueba confesional a cargo de las partes, de la confesional para hechos propios a cargo de los representantes legales de la demandada, las testimoniales, los ratificantes que se comprometen a presentar las partes que ofrecen tal probanza, los peritos de la parte demandada, los documentos sujetos a inspección que obren en poder de la parte demandada, etc., es decir el apercibimiento está encaminado a que la recepción de estas pruebas se lleve a cabo el día y hora indicados y para lograrlo se dicta una medida consistente en dejarlos sin la prueba, de no cumplir con la presentación de la persona, documento u objeto propuesto como prueba.

Debe precisarse que en el caso de la inspección el apercibimiento puede tener un doble efecto. Cuando se trata de la prueba de inspección propuesta por la parte demandada, de no cumplir con la presentación del

documento u objeto a inspeccionar procede la deserción y si es la parte actora quien propone tal probanza y la demandada no cumple con presentar la documentación u objeto sujeto a inspección, deben tenerse por presentivamente ciertos los extremos a probar con esa inspección.

Los apercibimientos se aplican en todos los procedimientos tanto en el ordinario como en los especiales, dentro de los cuales tenemos el procedimiento de huelga, el procedimiento para la solución de los conflictos colectivos de naturaleza económica y los procedimientos llamados especiales con las salvedades que en cada uno de los procedimientos se establecen respecto de tales apercibimientos. Un ejemplo nos permite precisar lo anterior. En el procedimiento ordinario la incomparecencia de la parte actora, da lugar a que el escrito de demanda se tenga por reproducido, sin embargo, en el procedimiento para la resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica la incomparecencia de la parte actora da origen a tenerlo por desistido de su solicitud. En el procedimiento ordinario la incomparecencia de la parte demandada da origen a que se haga efectivo el apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo por el contrario.

Sin embargo en los procedimientos llamados especiales la incomparecencia de la parte demandada da origen de que se haga

efectivo el apercibimiento consistente en tener por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley. Tales afirmaciones encuentran su fundamento en los Artículos 879, 894 y 906 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Existen otro tipo de figuras que debemos incluir dentro del concepto de ejecución general, las cuales no quedan comprendidas en ninguna de las figuras analizadas con anterioridad, ni tienen la finalidad que con ellas se persiguen sin el de procurar que las resoluciones definitivas que se lleguen a dictar en los juicios, puedan ser acatadas realmente por los que resulten obligados. Tienen por objeto evitar que los sujetos vinculados procesalmente, eviten su comparecencia desapareciendo del lugar que habitan o trasladándose a otros países para quedar fuera de la jurisdicción imperio de las autoridades laborales. Estas medidas son propiamente preventivas o cautelares y las que prevee nuestra Ley Federal del Trabajo, se encuentran en su Artículo 857 y son el arraigo y el secuestro provisional.

El arraigo procede cuando existe el temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se establece o haya entablado una demanda, la segunda cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento con objeto de que dicha persona no quede en una situación de insolvencia que le impida cumplir en un

momento dado, con las obligaciones a su cargo que llegara a resolver en un laudo la autoridad respectiva. Al respecto de estas medidas preventivas o cautelares, el Maestro de Buen Lozano no dice lo siguiente:

***"Dada su naturaleza preventiva la providencia cautelar puede no parecer necesaria al principio del proceso, pero manifestarse después la conveniencia de ponerla en práctica a partir del temor fundado de que el demandado pueda ausentarse o que sus bienes se puedan disminuir, gravar o perder. Por ello se permite que las providencias se soliciten, bien al presentarse la demanda, bien posteriormente. En el primer caso se tramitarán previamente el desplazamiento y en el segundo, por cuerdas separadas, quiere decir, en un expedientillo al margen de las actuaciones principales"***  
**(Artículo 858).**

***"Es condición esencial de estas medidas, que la solicitud y el trámite respectivos no sean puestos en conocimiento de la persona contra quien se promueve la providencia, precisamente por el mismo temor de que ello pueda provocar la ausencia inmediata o la afectación intencional de sus bienes"***.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

***"La promoción respectiva puede hacerse, señala el Artículo 858, por escrito o por comparecencia".***<sup>22</sup>

### **3.3 ANTECEDENTES DE LA EJECUCION Y SU PROCEDIMIENTO EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL**

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, de 1970 y con motivo de la *reforma procesal de 1980*.

Al referirnos al original Artículo 123 Constitucional y a la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje previstas en la Fracción XX de ese precepto constitucional observamos que los estados de la federación tendrían, dentro de sus facultades la de reglamentar el precepto constitucional citado mediante una Ley aplicable en su territorio. No existe jurisdicción federal ni local, consecuentemente las autoridades jurisdiccionales locales conocían de todos los asuntos independientemente de la actividad industrial, comercial o de servicios que llevará a cabo el patrón.

Como dijimos anteriormente y de acuerdo con las ejecutorias del 8 de marzo de 1918, conocida como la ejecutoria de Guillermo Cabrera, al

---

<sup>22</sup> Néstor de Buen Lozano. op. cit., p. 338.

desconocerles a las juntas su función jurisdiccional, respecto de los conflictos individuales de trabajo, los cuales quedaban bajo el arbitrio de la justicia común, daba por resultado que la ejecución de las resoluciones que se llegaran a dictar, correspondían a los tribunales del orden común. Así observamos que en materia de ejecución las leyes locales reglamentarias del original Artículo 123 Constitucional de los Estados de Aguascalientes, Campeche, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, San Luis Potosí y Zacatecas la ejecución de sus laudos se hiciese a través de las autoridades judiciales.

El primer antecedente que encontramos en nuestra legislación respecto de la ejecución de los laudos por autoridades distintas a la judicial e integrantes de las que posteriormente se denominarían Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo encontramos en la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco del 28 de diciembre de 1915 decretada por el Gobernador de ese Estado Don Manuel Aguirre Verlanga que sustituía a la del 7 de octubre de 1914, también resulta ser el primer antecedente de lo que serían después las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que en aquella ocasión adoptaron el nombre de "Juntas Municipales" las cuales podían ser mineras, agrícolas e industriales.

Al respecto nos dice el Maestro Néstor de Buen lo siguiente:

***"En realidad se trataba de órganos dotados de jurisdicción, sobre la base de un procedimiento sumarísimo, desahogado en una sola audiencia, con la posible adición en solo el término de tres días, de una prueba de inspección y pronunciamiento de inmediato de la resolución (Artículo 16-X). Las decisiones eran irrecurribles (Fracción VI) y debían dictarse por los miembros de la Junta "siempre con arreglo a los preceptos de esa Ley y a su conciencia y buena fe (Fracción X).***

***La ejecución de las resoluciones correspondía a los Presidentes Municipales, a su vez presidentes natos de las Juntas, que debían dar cuenta a estas del resultado obtenido (Fracción VII y XVII)"*** <sup>23</sup>

Otro antecedente en materia de ejecución lo encontramos en la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán del 11 de mayo de 1915. Esta Ley en su Artículo XXV nos dice lo siguiente:

***"Para resolver las dificultades entre trabajadores y patronos se establecen juntas de conciliación y un tribunal de arbitraje, con la organización y funcionamiento que expresa esta Ley. Estas juntas y el tribunal de arbitraje obligatorio se encargaría de aplicar en toda su***

---

<sup>23</sup> Ibidem, p. 116.

***extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización en esencia, constituye un poder independiente de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos"*** <sup>24</sup>

La posibilidad constitucional y legal para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se le reconociera el imperio necesario para conocer y decidir los conflictos laborales sometidos a su consideración, tanto individuales como colectivos y ejecutar directamente los mismos quedaría definida como dijimos anteriormente, por las tesis sostenidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y conocidas como "La Ejecutoria", "La Corona" y la ejecutoria denominada "Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A." tal como lo expresamos en el Capítulo II de este trabajo. El problema de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y su imperio para hacer cumplir sus propias determinaciones, queda resuelto con motivo de la reforma a la Fracción X del Artículo 123 Constitucional en cuanto a la facultad del Congreso de la Unión para expedir las Leyes del Trabajo reglamentarias en el Artículo 123 Constitucional y la consecuente federalización de Ley

---

<sup>24</sup> *Ibidem*, p. 114.



reglamentaria conocida como la primera Ley Federal del Trabajo expedida el 18 de agosto de 1931, donde se encuentra debidamente regulado la ejecución de los laudos confiriéndoles a los presidentes de las juntas centrales y de la federal de conciliación y arbitraje la obligación de proveer la eficaz e inmediata ejecución de los mismos tal como lo establece el Artículo 584 de esta Ley el cual forma parte de su Título VIII de la misma.

La ejecución de los laudos bajo los lineamientos de la Ley de 1931 considera dentro de lo que es ejecución el cumplimiento voluntario en razón al acuerdo que sobre el mismo lleguen las partes lo cual difiere de las características esenciales de la ejecución pues su inicio supone el incumplimiento, el principio de la parte condenada en el laudo sujeto a ejecución.

De conformidad con los preceptos relativos a la ejecución de los laudos, tal determinación presupone el interrogatorio que haga el presidente ejecutor a las partes para que cada una proponga la forma de ejecución procurando llegue a un acuerdo, el cual deberá complementarse en un plazo no mayor de 72 horas. Ahora bien, de no llegarse al acuerdo o de no cumplir con el mismo dentro del plazo indicado debe continuarse el procedimiento de ejecución en todas sus partes lo que significa que tal expectativa resulta ser presupuesto para

continuar con todo procedimiento de ejecución. Es más, el condenado puede garantizar el pago de la condena mediante fianza con objeto de que se le otorgue un plazo de 8 días para cumplir con el laudo condenatorio.

La mecánica procesal en cuanto al procedimiento de embargo, bienes embargables y no embargables, forma de elegir éstos para su embargo y medidas para lograr éste son muy semejantes a las previstas en la actualidad y con motivo de las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1980.

Una diferencia esencial entre el procedimiento de ejecución aplicable de conformidad con la Ley de 1931 y la actual es precisamente la que regula los Artículos 601 de aquella Ley y 947 de la vigente y que se refiere a los efectos producidos por la negativa del patrón para someter sus diferencias al arbitraje o la de aceptar el laudo aceptado por la junta correspondiente. La diferencia consiste en que con base a la Ley de 1931 el patrón podía negarse a someter sus diferencias al arbitraje o acatar el laudo dictado respecto de las acciones de instalación reclamadas por el trabajador, que para los efectos de la mencionada Ley implicaba una obligación de hacer una negativa traía aparejados el pago indemnizatorio y la responsabilidad del conflicto, traducida también en el importe de una

cantidad determinada, lo cual ocurre actualmente y desde la reforma a la Fracción 22 del Artículo 123 Constitucional, Apartado A, del año de 1962; pues en los casos de reinstalación con motivo del despido injustificado de un trabajador, el cumplimiento de la misma, es decir la reinstalación decretada en laudo es inexcusable y se considera como una excepción a la facultad patronal para no someterse al arbitraje a las Juntas de Conciliación y Arbitraje o para no acatar el laudo dictado por éstas.

Dentro de las otras etapas del procedimiento de ejecución la Ley de 1931 se diferencia de la actual como en esta materia, en cuanto a que respecto a los embargos con base en esta Ley es necesaria la autorización previa del presidente para llevar a cabo el rompimiento de cerraduras de la casa o el lugar donde se practique la ejecución (Artículo 591). Con base en esta Ley nos exige que el pago del acreedor se haga en presencia del presidente ejecutor (Artículo 607). En materia de inscripción del embargo de bienes y muebles ante el Registro Público de Propiedad, ésta es gratuita (Artículo 618). En cuanto a embargos a la negociación mercantil o industrial común todo el depositario de ese bien es interventor con cargo a la caja, puede vigilar la contabilidad de la negociación pero carece de facultades para administrarla.

En materia de remates las diferencias esenciales residen en cuanto a que no existe la obligación del presidente ejecutor para citar a la audiencia de remate respectiva a los acreedores que aparezcan en la inscripción registral de un bien inmueble embargado exigiéndose únicamente que tal remate se anuncie en los tableros de la junta y en los periódicos, uno de ellos el diario oficial de la entidad respectiva cuando se trate de bienes inmuebles. En cuanto a la rematación de los bienes rematados la persona que obtuvo puede adjudicarse éstos, cubriendo el precio de su avalúo, lo cual establece una desventaja de la persona que obtuvo al respecto de otros postores, ya que estos últimos pueden adjudicarse o bien sacar a remate cubriendo el importe las dos terceras partes de su avalúo.

La Ley de 1931 no prevee el supuesto la que deba sacarse a remate sea una empresa con todo el derecho que le corresponda, ante la imposibilidad a través de su interventoría puede cubrirse el crédito que motivó el embargo para garantizar su pago.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se siguen propiamente los lineamientos de ejecución establecidos por la Ley de 1931; sin embargo debemos distinguir en lo referente al no sometimiento, al arbitraje o acatamiento del laudo por parte del patrón, pues de conformidad con el

Artículo 845 de la Ley de 1970 el caso de excepción son las prestaciones, especialmente la de reinstalación de los trabajadores cuya resolución no admite la sumisión al arbitraje y no acatamiento al laudo a cambio de cubrir la responsabilidad generada por el conflicto, circunstancia ésta que quedó ratificada por el Artículo 947 de la Ley vigente.

En cuando al inicio del procedimiento de la ejecución propiamente dicho a los términos para cumplir con los laudos condenatorios al procedimiento de embargo, avalúo y remate de los bienes embargados, las diferencias sustanciales entra la Ley de 1931 y la de 1970, además de la anterior, deciden que la Ley de 1970 también son ejecutados los convenios celebrados entre las partes no cumplidas. La vía ejecutiva se abre una vez transcurridas 72 horas que se otorga al condenado para cubrir la cantidad exigida en el laudo; de no ocurrir ello se inicia el procedimiento de ejecución mediante el auto de requerimiento y embargo para que tal efecto se llegue a dictar. Dentro del procedimiento de embargo sin necesidad de recabar autorización previa del presidente ejecutor, el actuario encargado de cumplimentar el auto de requerimiento y embargo está facultado para solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper cerraduras para lograr el cumplimiento de lo ordenado. Existe una mejor sistematización en cuanto a los diferentes tipos de embargo, tipo de

depositarias según corresponda a los bienes embargados, conservándose en la gratuidad, en la inscripción de los embargos de bienes inmuebles.

En materia de remate queda expresa la posibilidad de rematar una empresa o establecimiento como una unidad económica, se señalan mecanismos más claros para el avalúo de los bienes embargados y se permite que la parte que obtuvo adjudicarse el bien embargado ante la falta de postores en el precio que hubiese servido de base en la última diligencia (Artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo de 1970). Debe mencionarse también que en esta Ley no se hace referencia al carácter gratuito que debían tener los actos relativos a la escrituración de los bienes inmuebles adjudicados a quien obtuvo, respecto al pago de derechos e impuestos; lo cual se prevee expresamente en la Ley vigente, Artículo 975 Fracción II inciso B.

Las normas referentes al procedimiento de ejecución abren verdaderos espacios para que muchos de los laudos condenatorios incumplidos no sean ejecutables en razón de que la empresa de buenas a primeras desaparezca, cambie de domicilio, cambie de razón social, disminuya su patrimonio en atención a que no exista una verdadera integración del derecho laboral respecto de las normas de los otros derechos a los que queda sujeto un patrón como sería el caso del

derecho mercantil y del administrativo y fiscal como se demostrará al momento de analizar cada una de las etapas y actos procesales que serán dentro del procedimiento de ejecución.

Queda mencionar por último que la Ley de 1931 no contempla dentro de su articulado la posibilidad de que los actos de ejecución sean revisables tal como lo prevee los Artículos 816 de la Ley de 1970 y 849 de la Ley vigente.

#### **3.4 AUTORIDADES EJECUTORAS Y ACTOS EJECUTABLES.**

Hemos visto de conformidad con las leyes reglamentarias del Artículo 123 Constitucional a partir de su federalización, que las autoridades encargadas de cumplir o llevar a cabo el procedimiento de ejecución respecto de los laudos es el presidente de la Junta Especial o el presidente de la Junta Local o federal de Conciliación y Arbitraje según sea el caso; pero también hemos señalado la existencia de otros actos de ejecución durante el proceso que tiene por objeto el que las partes o los terceros cumplan con las determinaciones dictadas o guarden el orden y el respeto a las autoridades en los lugares donde se llevan a cabo las audiencias de los diferentes juicios y la tramitación que tienen a su cargo esas autoridades ejecutoras, el presidente de la junta especial o el

auxiliar y en lo relativo a los apercibimientos, son autoridades ejecutoras los C.C. integrantes de las juntas especiales de Conciliación y Arbitraje y los integrantes de las juntas locales o federales de Conciliación y Arbitraje, según sea el caso la distinción entre ejecución procesal que la mayoría de los casos tiene un carácter preventivo, pues está encaminada a que el obligado cumpla voluntariamente con lo ordenado, pues de otra forma se haría acreedor a un medio de apremio, o una medida disciplinaria, o un apercibimiento.

La ejecución voluntaria por sí, es cuando el deudor cumpla con lo que debe espontáneamente, pero ante este caso es difícil que tal ejecución pudiera dar origen a un juicio ante la inexistencia del conflicto. Cuestión distinta es la ejecución forzosa pues ella tiene su origen en la negativa para cumplir voluntariamente con el laudo dictado, dentro del término otorgado por la Ley para ello. En este caso como vimos anteriormente solamente son ejecutables los laudos condenatorios que implican el dar, el hacer o el omitir algo.

En las primeras leyes locales del trabajo reglamentarias del Artículo 123 Constitucional vimos que varias de ellas ejecutaban sus determinaciones a través de la autoridad judicial del orden común. Que otras leyes omiten decir si la instancia jurisdiccional o la encargada de



conocer y decidir el conflicto laboral pueden ejecutar sus determinaciones. Un tercer caso lo encontramos en las leyes donde se establece que las autoridades laborales son las encargadas de cumplir directamente con sus determinaciones, cada uno de estos casos fueron señalados en su oportunidad.

De acuerdo con la Ley de 1931, la ejecución de los laudos corresponde a los presidentes de las juntas centrales de Conciliación y Arbitraje y a los presidentes de las juntas federales de Conciliación y Arbitraje, sin embargo, en la práctica los encargados de la ejecución de los laudos, son además los presidentes de los grupos especiales que forman parte de la Junta Central o Federal de Conciliación y Arbitraje que corresponde. Si el laudo a ejecutar debe realizarse fuera del lugar de residencia de la junta correspondiente, el mismo se tramitará por la vía de exhorto ante el Presidente de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje o del grupo especial que formaba parte de la misma. Es decir, los presidentes de las juntas municipales de Conciliación no estaban facultados para diligenciar un exhorto de esa naturaleza.

En la Ley de 1970 y tomando en cuenta sus reformas de 1980, los presidentes de las juntas especiales de Conciliación y Arbitraje tanto federales como locales así como los titulares de cada una de éstas,

pueden tramitar por la vía de exhorto la ejecución de sus laudos a través de los presidentes de la Junta Federal de Conciliación o Local de Conciliación cuando sea necesario ejecutar un laudo en un lugar distinto a la residencia de la junta que lo dicta. Asimismo los presidentes de estas juntas de Conciliación pueden ejecutar sus propios laudos cuando los dictan como Juntas de Conciliación y Arbitraje al conocer y decidir conflictos relativos a reclamaciones que no excedan del importe de tres meses de salario. Esto se apoya en lo dispuesto en el Artículo 600 Fracción IV y V y 603 de la actual Ley Federal del Trabajo cuyos preceptos resultan ser los mismos de la Ley de 1970.

Los laudos ejecutables cuya acción corresponde a los presidentes de las Juntas de conciliación y de Conciliación y Arbitraje tanto locales como federales y especiales llevan a cabo el cumplimiento de tales actos de ejecución por conducto de un actuario. En realidad es el presidente de junta quien ordena la ejecución y el actuario quien cumple con la orden que se le da en este sentido.

El actuario ejecutor debe ajustar su conducta a lo dispuesto en el acto de requerimiento y embargo a cumplimentar de acuerdo con las prevenciones legales aplicables. La función del actuario ejecutor es muy importante para la ejecución de los laudos pues depende de éste el

riguroso cumplimiento de los ordenados por el presidente ejecutor y por la Ley, sobre todo en cuanto a los preceptos previsto para lograr el evitar que no se cumpla con lo ordenado y el garantizar que los bienes embargados sean suficientes, adecuados y de fácil realización. El utilizar las medidas de apremio más eficaces para que se respete lo ordenado por el presidente ejecutor como son las relativas fundamentalmente a pedir el auxilio de la fuerza pública o a proceder en el rompimiento de cerraduras de la entrada de la localidad donde se llevará a cabo la ejecución del laudo. La determinación del C. Actuario ejecutor en este sentido es necesaria para obtener el debido cumplimiento del autorequerimiento y embargo.

Debemos tener presente que el presidente ejecutor ordena se requiera de pago al que fue condenado en un laudo firme o contra el cual no se solicitó la suspensión de su ejecución. Corresponde también al presidente ejecutor ordenar que embarguen bienes propiedad del condenado para el caso de que se niegue a hacer el pago, que garantice la cantidad requerida sin embargo, la forma de embargar los bienes que se embargan, los medios de apremio utilizados y la designación de depositarios, identificación y protesta de los mismos corresponde a los actuarios ejecutores, de ahí la importancia para que éstos cuenten con la

suficiente experiencia y conocimiento de la Ley para llevar a cabo un acto de esta naturaleza.

Al respecto el maestro Néstor de Buen Lozano nos dice lo siguiente:

***"En términos generales, la ejecución de los laudos corresponde a los presidentes de las Juntas de conciliación permanente, a los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales. Sin embargo, no obstante el texto del Artículo 940 que así lo indica, también participan en la ejecución otros funcionarios y de manera especial los actuarios.***

***Esta función debe ejercerla en principio el presidente de la junta conocimiento del conflicto y lo resolvió, sin embargo, puede ocurrir que deba intervenir otro funcionario de rango semejante si corresponde a su jurisdicción y no a la de la junta que primero conoció del conflicto, V.B.GR. cuando la relación o el embargo en su caso, deben efectuarse en lugar distinto. en ese caso, el presidente de otra junta, a la que habrá de dirigirse un exhorto, será el encargado de la ejecución. En el Artículo 941 se indica que a ese efecto se le facultará para hacer uso de los medios de apremio "en***

***caso de oposición a la diligencia de ejecución" (Artículo 941). Aunque no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes (Artículo 942)"***<sup>25</sup>

En materia de ejecución el Pleno de la Junta Especial o de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje pueden ser autoridades ejecutoras cuando los actos de ejecución llevados a cabo por el presidente, por la junta especial o local o federal de Conciliación y Arbitraje tal como lo establece el Artículo 850 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

También son autoridades ejecutoras respecto de los laudos emanados de un conflicto entre el estado y sus trabajadores, los correspondientes tribunales, ya sea Federal de Conciliación y Arbitraje. Como observamos en estos dos últimos casos la ejecución está encomendada a un órgano jurisdiccional tripartita, lo cual ocurre en los conflictos que se tramitan de conformidad al Apartado A del Artículo 123 Constitucional (Artículo 150 y 151 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado). Por último la Ley invocada anteriormente no prevee la ejecución de los laudos emanados con motivo de los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores, los cuales son

---

<sup>25</sup> Ibidem, p. 587, 588.

resueltos en única instancia por el Pleno Suprema Corte de Justicia de la Nación (Artículo 142).

En relación a las autoridades ejecutoras, no podemos olvidar que durante el procedimiento de ejecución se pueden presentar situaciones que impiden o suspenden la continuidad en ese procedimiento. Esto ocurre cuando se hace valer terceras excluyentes de dominio con relación a los bienes embargados en guía de apremio y con motivo de la ejecución de un laudo pues en este caso quien debe resolver la tercera no es el presidente executor sino el Pleno de la Junta que dictó el laudo o se celebró ante ella el convenio a ejecutar.

Otra de las situaciones que puede llegarse a presentar con motivo de la ejecución de los laudos, es cuando en los mismos se ordena abrir un incidente de liquidación respecto de la cuantificación de las prestaciones a la que es condenada la parte demandada en un juicio laboral, ya que de conformidad con el Artículo 765 de la ley Federal del Trabajo los incidentes que no tienen señalado una tramitación especial en la ley como es el caso del incidente de liquidación, debe resolverse de plano oyendo a las partes. Esto significa que es innecesario celebrar una audiencia incidental para la tramitación del incidente de liquidación, ya que es suficiente oír a las partes y resolver de plano, lo cual puede

hacerse dándole vista a ellas con la liquidación formulada para que se manifieste lo que a su derecho corresponde.

Sin embargo el problema se presenta cuando debe determinarse qué autoridad resolverá la cuestión incidental de liquidación planteada. Si atendemos a lo dispuesto por el Artículo 843 de nuestra Ley Laboral, podemos decir que el incidente de liquidación solamente se abre por excepción cuando en el propio laudo se ordena cómo esto nos conduce a sostener que la autoridad facultada para resolver un incidente de liquidación es la propia junta que ordenó su apertura, pero también nos permite afirmar que el incidente de liquidación no forma parte de lo que hemos considerado procedimiento de ejecución sino que es un acto procesal previo que nos permite hacer líquidas las cantidades que importan las prestaciones a las que condena la parte demandada en un laudo.

Sería imposible legalmente que el condenado pudiera cumplir con la condena decretada en el laudo si antes la misma no se encuentra debidamente cuantificada y determinada; esto es que sea líquida y exigible. Bajo estos razonamientos y relacionando los Artículos 945 y 946 de la Ley Federal del Trabajo podemos decir que en los casos de excepción, donde sea necesario abrirse un incidente de liquidación, las 72

horas con las que cuenta el que debe cumplir con el laudo transcurrirán a partir del momento en que se le notifique a la parte condenada la cantidad líquida a cubrir, sobre todo si tenemos presente que ninguna ejecución puede despacharse si no es mediante en el caso que nos ocupa la exigencia del pago de cantidad líquida expresamente señalada en el laudo entendiéndose por ésta la cuantificada en el mismo.

En este sentido consideramos necesario establecer que los incidentes de liquidación deben ser tramitados y decididos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje que haya dictado el laudo generador de ese incidente de liquidación. Que el mismo no forma parte propiamente del procedimiento de ejecución, pero si es un presupuesto, en algunos casos, del mismo y que dentro del procedimiento de ejecución la Junta de Conciliación y Arbitraje y no su presidente ejecutor es quien conoce y decide de las cuestiones relativas a las terceras excluyentes de dominio y ordena las relacionadas con la preferencia de los créditos y de los embargos que se lleguen a trabar sobre los mismos bienes, tal como lo establece el último párrafo de la Fracción II del Artículo 966, el Artículo 977 y el 979 de la Ley Laboral a la que estamos haciendo referencia.

Una vez estudiadas las autoridades ejecutoras nos referiremos a los actos ejecutables. Para ello distinguiremos los que derivan de la



ejecución procesal propiamente dicha de los relativos a la ejecución forzosa que corresponde a los laudos condenatorios y a los convenios incumplidos por la parte que debió satisfacer la prestación determinada en tales actos.

Dentro de los actos ejecutables en ejecución procesal propiamente hecha, encontramos que son todos aquellos autos, acuerdos y resoluciones en cuyo contenido se declara o se hace valer una medida de apremio o un apercibimiento para lograr el cumplimiento y respeto de lo ordenado. La mayoría de estos actos se dan dentro de la etapa cognoscitiva del proceso, incluyendo los de carácter preventivo como son el arraigo y el secuestro provisional.

Los segundos, es decir los que quedan comprendidos dentro de la ejecución forzosa son los que incluimos como parte del procedimiento de ejecución.

Sobre la actividad ejecutiva el jurista Uruguayo Eduardo J. Couture nos dice lo siguiente:

***"La doctrina francesa, la alemana más reciente y la anglo americana incluyen la ejecución en la jurisdicción. Así corresponde a nuestro concepto. La acción como forma típica del derecho de petición,***

***asume formas variadas dentro del proceso. Unas veces se apoya en el derecho para obtener una sentencia de condena; otras en la sentencia para obtener la ejecución. Pero la unidad de contenido es evidente, solo difieren las formas. La jurisdicción abarca tanto el conocimiento como la ejecución."***

***"En el orden del derecho, ejecución sin conocimiento es arbitrariedad, conocimiento sin posibilidad de ejecutar la ejecución significa hacer ilusorios los fines de la función jurisdiccional."***<sup>26</sup>

Continuando con el pensamiento de este autor, nos dice que tanto la actuación coactiva de la entrega de la cosa al propietario, como la actuación coactiva del derecho del acreedor insatisfecho, es ejecución que dentro del procedimiento o vías de ejecución se hace necesaria una etapa de conocimiento previa de ejecución material, como sería lo relativo al avalúo de los bienes antes del remate de los mismos y que la venta judicial como acto ejecutivo por excelencia, es un acto jurídico de derecho público, emanado de la jurisdicción.

Para referirnos a los actos ejecutable dentro de la ejecución forzosa, la cual queda sujeta al procedimiento de ejecución previsto por

---

<sup>26</sup> Eduardo J. Couture. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Ed. Nacional, México, 1958, p. 444.

los Artículos 939 al 981 comprendidos en el Título XV de la Ley Federal del Trabajo, esto es los laudos, los laudos arbitrales, resoluciones dictadas en los conflictos de naturaleza económica y los convenios celebrados ante las Juntas.

El presupuesto de todos estos actos ejecutables en ejecución forzosa o en vía de apremio, presupone el incumplimiento de la parte obligada a satisfacer la prestación o prestaciones contenidas en los mismos. Presupone que todos ellos traigan aparejado el cumplimiento de una obligación determinada, determinable y exigible. Esto significa que los laudos absolutorios y los laudos declarativos solamente podrían dar origen a que se aseguraran el respeto a lo ordenado en las mismas. Un ejemplo puede ilustrarnos mejor con relación a ello; el laudo que declara titular a un sindicato de un determinado contrato colectivo de trabajo no es ejecutable en sí mismo ni se necesita realizar acto posterior alguno para que esa declaración adquiera su plena validez. El laudo que reconoce a determinada persona como trabajador o le reconoce su derecho de antigüedad en una empresa, o reconoce que tiene derecho a la jubilación, tampoco es un laudo ejecutable pues para que el laudo tenga tal característica de los considerados y sus resolutivos debe determinarse una obligación de dar, de hacer o de no hacer alguna cosa.

Actualmente a raíz de las reformas de 1980, los laudos ejecutables serán los relativos al cumplimiento de un derecho o al pago de cantidad líquida (Artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo). En la Ley de 1970 se utilizaba la clasificación a que se hizo mención con anterioridad, es decir, laudos que ordenan la entrega de una cosa determinada, laudos que ordenan hacer alguna cosa (Artículo 844 de la Ley de 1970), con relación a estos actos ejecutables y refiriéndose a la sentencia, Eduardo J. Couture nos dice lo siguiente:

***"Como las sentencias declarativas y constitutivas no imponen el dar, hacer u omitir algo, viene a resultar así que la ejecución forzada o simplemente ejecución, es el procedimiento dirigido a asegurar la eficacia práctica de las sentencias de condena".***

***"En algunos, el derecho admite que los particulares convengan o estipulen algo que equivale virtualmente a una sentencia de condena. El título contractual y obligacional se asimila entonces a la sentencia y adquiere la calidad de título privado de ejecución."***<sup>27</sup>

Para el gran maestro del Derecho del Trabajo J. Jesús Castorena respecto de dicha cuestión en uno de sus pensamientos nos dice:

---

<sup>27</sup> *Ibidem*, p. 438, 439.

**"Que los laudos pueden contener resoluciones de la siguiente especie:**

- 1. De condena de cumplimiento del contrato individual de trabajo, consistente en mandar reponer o reinstalar a uno o varios trabajadores en el puesto que tenían antes del conflicto.**
- 2. De condena de implantar nuevas condiciones de trabajo.**
- 3. De condena de cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.**
- 4. De condena de hacer.**
- 5. De condena de no hacer.**
- 6. De condena de dar cosa determinada.**
- 7. De condena de pagar cantidad de dinero líquido o liquidable, conforme a las bases contenidas en el laudo."**<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> J. Jesús Castorena. Procesos de Derecho Obrero. Imprenta Didot, México, sin fecha y año de edición.

Quedan incluidos dentro de estos laudos, tanto los listados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje como por las juntas permanentes de Conciliación y aunque no lo menciona la Ley, también deben quedar incluidos los que llegaran a dictar las Juntas de Conciliación Accidentales que preveen el Artículo 592 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo mismo podemos decir respecto de los laudos arbitrales que pueden llegarse a dictar con motivo de una huelga como vía de terminación de la misma en atención a lo que dispone el Artículo 469 Fracción III de la Ley antes invocada.

En cuanto a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica podemos decir que los actos ejecutables por la vía de la ejecución forzosa, son los que prevee el Artículo 919 siempre y cuando queden comprendidos dentro de los casos contemplados en los laudos condenatorios que impliquen el cumplimiento de un derecho y no sean meramente declarativos, o constitutivos, o que den origen a algunas de las obligaciones de entregar una cosa o pagar una cantidad determinada. Por el contenido común de este tipo de resoluciones es muy difícil encontrar el caso donde resulte ejecutable un laudo o resolución derivada de un conflicto colectivo de naturaleza económica, ya que lo común es que sea el patrón o la empresa quien promueva la solución de

este tipo de conflicto por la vía legal en contra de sus trabajadores o del sindicato o sindicatos a quien pertenecen los mismos.

Comúnmente el cumplimiento de lo ordenado o resulte por un laudo de esta naturaleza corresponderá al patrón ya que con apoyo al mismo podrá aumentar o disminuir el personal a su servicio, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento. Como dijimos anteriormente, no encontramos el ejemplo que nos demuestre la ejecutabilidad de una resolución de esta naturaleza que se llegara a presentar en la realidad. Quizá uno de los casos, pero éste resultaría ficticio, es que el sindicato o los trabajadores hubieran sido los que promovieran a través de este procedimiento la modificación de sus condiciones de trabajo y les fuera favorable la resolución definitiva con relación a un aumento de prestaciones o a un aumento de personal y que el patrón o empresa afectado por esa determinación se negara a cubrir las prestaciones adeudadas por esos conceptos o a contratar al personal que determinó aumentar la propia Junta mediante su resolución.

Podía también presentarse el caso cuando el patrón haya solicitado la aprobación de la terminación o suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, en los casos donde el patrón está autorizado a suspender o

dar por terminadas dichas relaciones de trabajo para acudir con posterioridad a solicitar la aprobación de las mismas y que ésta le haya sido negada por la Junta correspondiente, lo cual traería aparejado como una consecuencia inmediata de la desaprobación el pago de los salarios dejados de percibir por los trabajadores afectados por el tiempo que haya durado la suspensión o terminación de las relaciones de trabajo no aprobadas por la autoridad jurisdiccional laboral correspondiente. Quizá se hayan presentado algunos casos en este sentido, con motivo de los sismos ocurridos en nuestra ciudad los días 19 y 20 de septiembre de 1985.

Otros de los actos ejecutables por la vía de la ejecución con los convenios celebrados ante las Juntas. Al respecto debemos añadir los presupuestos que hicimos valer respecto de los laudos con excepción del término para su cumplimiento, ya que en el convenio debe quedar expresado el día preciso en que se satisfaga lo convenido. No debemos considerar que los convenios son equiparables a los laudos ni que pueden elevarse a la categoría de un laudo ejecutoriado, por la sencilla razón de que es de la exclusiva competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidir un conflicto a través de un laudo y el convenio no decide conflicto alguno, lo que sucede es que mediante la alternativa de la autocomposición el conflicto se resuelve sin necesidad de que la Junta



tenga que tomar una decisión sobre el mismo. Es más, muchos de los convenios celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante las Juntas de Conciliación, se llevan a cabo para preveer un conflicto o para evitarlo y una gran mayoría se celebra en la etapa de conciliación, es decir, antes de que se haya fijado la controversia a decidir por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Indudablemente que para que un convenio sea ejecutable, debe ser aprobado por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje que corresponda y que debe haberse incumplido parcial o totalmente por la parte obligada a cumplir con la prestación a que se haga mención en el citado convenio.

### **3.5 LA INSUMISION AL ARBITRAJE Y AL LAUDO**

Uno de los temas más importantes dentro de lo que se conoce como el procedimiento de ejecución, es el relacionado con la posibilidad de que la persona física o moral condenada en una resolución definitiva o laudo, o a la persona que se le pretende someter a una decisión de esa naturaleza se niegue a ello, independientemente de las consecuencias legales que su rebeldía le traiga aparejada.

En materia de trabajo y de acuerdo a lo previsto por la Fracción 22 del Artículo 123 Constitucional Apartado A y de la última parte del Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo las acciones ejercidas por el trabajador con motivo del despido de que sea objeto y que se traducen respecto de la acción de reinstalación, en una obligación de hacer, tal obligación debe ser cumplida o satisfecha sin excusa alguna; esto significa que no puede ser sustituida por los daños y perjuicios causados a la parte que obtuvo por la negativa de reinstalar al trabajador injustificadamente despedido, mediante el pago de los daños y perjuicios producidos por tal eventualidad.

En otras materias la negativa para cumplir con la obligación de ser se traduce en el pago de los daños y perjuicios que se causan, dando por resultado que el cumplimiento de una resolución de esta naturaleza no sea forzosa, siempre y cuando se paguen los daños y perjuicios causados por no cumplir con esa determinación.

En materia de trabajo la ejecución es forzosa cuando la junta decisoria del conflicto condena al patrón a reinstalar al trabajador, pues en este caso el patrón no puede sustituir la obligación de ser mencionada por el pago de los daños y perjuicios, tampoco puede negarse a someterse al arbitraje de la autoridad que constitucionalmente conoce y

decide un conflicto laboral relativa la procedencia e improcedencia de la acción de reinstalación que reclama un trabajador despedido de su trabajo.

A pesar de lo anteriormente afirmado en la realidad esta ejecución forzosa de reinstalar al trabajador que probó su acción por despido injustificado y que da origen a su reinstalación difícilmente se presenta y en última instancia, el presidente ejecutor de tal decisión no cuenta con los elementos humanos y materiales necesarios para constatar el cumplimiento de lo ordenado en materia de reinstalación. En la realidad se presiona al trabajador para que acepte una solución económica a cambio de ser reinstalado y de no aceptar ésta, lo común es que se le vuelva a despedir una vez de que fue reinstalado originando otro conflicto, de ahí que este tipo de disposiciones adolezcan de ineficacia en el cumplimiento real de las mismas.

La posibilidad de la insumisión, el arbitraje y el laudo se da en cualesquiera otro caso de los no regulados por la Fracción 22 del Artículo 123 Constitucional Apartado A, esto es que la insumisión al arbitraje y al laudo es la regla general en todos los conflictos de trabajo con excepción de los generados con motivo del despido de trabajadores y al ejercer

estos las acciones de indemnización o reinstalación según sea el caso, donde el arbitraje y el cumplimiento del laudo es forzoso e ineludible.

Sin embargo también en el caso del despido de trabajadores existe una excepción y ésta es, la prevista legalmente por el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. Es decir que cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año o que se compruebe ante la junta que por razón del trabajo que desempeña y por las características de sus labores están en contacto directo y permanente con el patrón que haga imposible el desarrollo normal de la relación de trabajo; en el caso de los trabajadores de confianza, de los relativos al servicio doméstico y de los eventuales, el patrón puede ser eximido de reinstalar a este tipo de trabajadores cubriendo en lugar de ello el monto de la responsabilidad del conflicto que la propia ley llega a determinar y consistente en el pago de tres meses de salario, veinte días de salarios por cada año de servicios prestados y la prima de antigüedad que les corresponde. Esta Excepción de la regla general que venimos mencionando, se encuentra incluida en la última parte de la Fracción 22 antes invocada.

La insumisión al arbitraje al laudo, puede provenir de los trabajadores, que con excepción de los casos de despido ya mencionados, dan origen a que se dé por terminada la relación de trabajo

que los vinculaba con el patrón, sin embargo en la práctica es difícil que esta situación llegue a presentarse, más aún cuando se trata de la insumisión al arbitraje. La aplicación del Artículo 947 de la Ley federal del Trabajo se presenta comúnmente en lo relacionado con la justificación de la huelga o imputabilidad de la misma. Al respecto de la insumisión al arbitraje y a los laudos, el maestro Néstor de Buen Lozano dice lo siguiente:

***"La insumisión al arbitraje puede ser de ambos sujetos de la relación laboral y tiene consecuencias diferentes, como es lógico suponer, aún cuando en el final aparezca la figura indeseada de la terminación de la relación de trabajo".***

***"Si se trata de una insumisión patronal es de advertirse que se puede plantear en dos momentos distintos; bien al ser llamado el patrón a un arbitraje, V.B., cuando el sindicato promueve la imputabilidad de la huelga, bien al decidir que no acata los términos del laudo dictado por la Junta." <sup>29</sup>***

Otro de los problemas de difícil solución en el caso de la insumisión al arbitraje y al laudo es el referente al cumplimiento de un laudo que

---

<sup>29</sup> Néstor de Buen Lozano. op. cit., p. 589.

ordena la reinstalación de un trabajador que fue expulsado del sindicato y a quien se le aplicó la cláusula de exclusión contractualmente pactada, ya que el patrón estaría dando cumplimiento al laudo en contravención a la obligación pactada por el sindicato en el instrumento colectivo a este respecto la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación nos dice lo siguiente:

***"Negativa de la empresa a aceptar el laudo. La facultad del patrón de negarse a aceptar el laudo pronunciado por la junta, a que se refiere el Artículo 845 (947 actual) en relación con el 50, está limitada a los casos de excepción precisados en el Artículo 49 del citado ordenamiento...en cuanto a la manifestación de la empresa de que ha recibido sendos escritos del sindicato con el que tiene celebrado contrato colectivo de trabajo, en los que le hace saber que se opone a que efectúe la reinstalación de los actores por los motivos que expresa en esos escritos, tales manifestaciones son inadmisibles, porque no puede quedar al arbitrio del sindicato demandado el aceptar o no la reinstalación de los trabajadores a los cuales aplicó la cláusula de exclusión, como consecuencia del laudo dictado por la junta, sino que se trata de dar cumplimiento al mandamiento expreso, fundado y motivado de esta autoridad para que, en rebeldía del propio sindicato y a propuesta del presidente de esta junta***

***especial se reinstale a los actores (Junta Especial No. 2 Expediente 145-78, resolución del 19 de febrero de 1981)."***<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Ley Federal del Trabajo, comentada por Lic. Juan B. Climent B. Ed. Esfinge, México, 1990, p. 541.

## CAPITULO CUARTO

### LA SUSTANCIACION DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION Y LOS OBSTACULOS AL MISMO

#### 4.1 FASES O ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION

Al referimos a los actos ejecutables puntualizábamos que para inicio del procedimiento ejecución debe existir un laudo que condene a la satisfacción de la pretensión y que ésta se traduzca en una obligación de dar o de hacer. Debe existir la negativa o expresa por parte de quien ha sido condenado a dar cumplimiento a esa resolución voluntariamente y dentro del término previsto legalmente para ello en el Artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, en cuanto a que los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la fecha de su notificación.

Las fases o etapas del procedimiento ejecución es el camino a seguir para lograr legalmente el exacto cumplimiento de una condena. El presupuesto de toda ejecución es que la cantidad exigida por esta vía sea líquida; es decir que se encuentra perfectamente determinada o que, el cumplimiento del derecho a ejecutar por esta vía, se encuentra



debidamente precisado. En efecto, el Maestro Juan B. Climent Beltrán al comentar el Artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo nos dice lo siguiente:

***El Artículo 946 actual con una mayor precisión jurídica se requiere a dos supuestos:***

- ***El cumplimiento de un derecho, lo que no estaba previsto en el anterior, por ejemplo: la reinstalación, preferencia para ocupar vacantes, etcétera.***
  
- ***El pago de cantidad líquida, que deberá estar cuantificada en el propio laudo para evitar el incidente de liquidación, al que acudía frecuentemente el Artículo derogado, incidente que ha quedado suprimido salvo casos de excepción en el Artículo 843 de la Ley vigente, indicándose la prohibición del mismo en la tesis de jurisprudencia A.D. 1906 82, cuarta sala. En la inteligencia de que no debe confundirse el incidente de liquidación con la simple operación aritmética, por ejemplo, si se condena al pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se complemente el laudo, con base en un salario diario determinado, el importe de los mismos deberá computarse en el momento en que se de cumplimiento al***

***laudo con una simple operación aritmética, sin que sea necesario el incidente de liquidación.***

***En el periodo de ejecución del laudo, no cabe oponer la excepción de pago ni dilación probatoria alguna para acreditarla, por lo que para dar cumplimiento al mismo deben cubrirse las cantidades a la parte que obtuvo directamente y mediante identificación personal, ante la junta o autoridad competente.***

***La liquidación de la condena y el auto de requerimiento y embargo."*<sup>31</sup>**

De conformidad con el Artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo establece como regla general que la condena consistente en la cantidad líquida a cubrir a la parte que obtuvo debe estar determinada en el laudo y solamente por excepción tal cantidad deberá determinarse mediante el incidente liquidación que para tal efecto debe sustanciarse. Sin embargo por el tipo de prestaciones que integran todo salario y por los incrementos que llegan a otorgarse a los trabajadores al servicio del patrón condenado, durante la sustanciación del procedimiento que dio origen a esa condena, incrementos tanto a los salarios propiamente dichos como a

---

<sup>31</sup> Ley Federal del Trabajo, comentada por Lic. Juan B. Climent B. Ed. Esfinge, México, 1984, p. 552.

las prestaciones que lo integran, en la mayoría de los casos se hace necesario abrir y sustanciar un incidente de liquidación específicamente en los conflictos generados por un despido y que con motivo de él se haya ejercido la acción de reinstalación, ya que bajo los supuestos de la acción indemnizatoria y de conformidad con lo sostenido por la jurisprudencia de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su parte correlativa, el salario vencido, base para el cálculo en el monto de estos salarios, será el que tenga el trabajador al momento de su separación.

En los casos anteriores resulta innecesario abrir un incidente de liquidación para el cálculo de los salarios vencidos; pues las bases del mismo debe constar o haberse probado en autos, no así en el caso de la reinstalación donde se tienen que tomar en cuenta los incrementos que se lleguen a otorgar a los demás trabajadores tanto en su cuota diaria como prestaciones, durante la secuela procesal, en atención a que se encuentra subjudice la relación de trabajo al reclamar el trabajador el cumplimiento de su contrato de trabajo y su consecuente reinstalación.

El incidente liquidación debe reunir en su presentación y en su sustanciación los requisitos legalmente exigidos en cuanto a las bases para el cálculo de las cantidades liquidables y los fundamentos legales y contractuales en que éste se apoya. Con la liquidación formulada debe

darse lista a la persona obligada a cubrir la cantidad reclamada para que manifieste lo que a su derecho corresponda y de existir objeción a tal liquidación, la junta deberá abrir un periodo probatorio donde las partes hagan manifestaciones y ofrezcan pruebas en relación a la cuestión de liquidación planteada, con objeto de que la junta admita las que son idóneas para ello ordene su desahogo y en su oportunidad dicte la resolución que en derecho corresponda.

Debemos insistir que el incidente liquidación estará sujeto a las normas procesales aplicables en el procedimiento ordinario, en todo aquello que no contraiga la vía incidental intentada y la distribución de las cargas procesales respectivas, esto es, fundamentalmente en cuanto a la determinación y monto de los salarios vencidos o de las prestaciones a las que haya sido condenado un patrón. Esto significa que de existir controversia en cuanto a las bases para el cálculo de los salarios vencidos y de los montos y prestaciones que lo integran, corresponderá al patrón por la vía de la liquidación acreditar cuáles son dichas bases y a cuanto ascienden sus montos, pues de otra forma deberán tenerse por ciertos los que haya formulado el promovente del incidente.

El incidente de liquidación deberá responder a las consideraciones y argumentaciones contenidas en el laudo condenatorio. Esto significa

que el incidente de liquidación de manera alguna puede modificar los términos del laudo ya que su objeto es hacer líquidas las prestaciones que se hayan sancionado y determinado en el laudo condenatorio. El incidente de liquidación tampoco puede ir más allá de lo establecido por el laudo condenatorio y él debe sujetarse siendo un presupuesto inexcusable para su procedibilidad.

Por las razones anteriores y tomando en cuenta que el objeto del incidente liquidación es de terminar y hacer líquidas las prestaciones a que ha sido condenada una persona ya sea jurídica o moral, sin que tenga que hacerse propiamente un juicio respecto la procedencia e improcedencia de las acciones ejercidas, es lo que permite afirmar que los incidentes de liquidación como presupuestos para el inicio del procedimiento de ejecución, propiamente dicho, deben ser sustanciados y resueltos ante el presidente ejecutor y no como se acostumbra en las Juntas de Conciliación y Arbitraje de que sean éstas las que conozcan y resuelvan un incidente de esta naturaleza.

La afirmación de que es el presidente ejecutor el que debe estar encargado de la sustanciación y decisión en estos incidentes resulta de que los mismos se dan incumplimiento y en ejecución del laudo, no resuelven controversia alguna si no resultan ser con apoyo en el laudo y

en las constancias procesales que dieron origen a éste, especialmente lo referente a los salarios base para la condena, que los mismos sirven para determinar el monto de estos salarios y la cantidad específica que corresponde a cada una de las prestaciones que lo integran, prestaciones y montos que debieron haber quedado debidamente precisados, en cuanto a sus bases o puntos de partida en el laudo cuyo cumplimiento y ejecución se liquida por vía de ese incidente.

El incidente liquidación en algunos casos es presupuesto en el procedimiento de ejecución y debe ser conocido y decidido por el presidente ejecutor, ya que no existe conflicto alguno que deba resolverse para determinar la procedencia o improcedencia de una acción laboral, sino que se concreta a determinar o calcular las prestaciones generadas con motivo de haberse considerado previamente la procedencia de una determinada acción indemnizatoria de reinstalación o de pago de cualesquier otra prestación.

La resolución incidental debe dictarse en el mismo incidente una vez desahogadas las pruebas admitidas a las partes que así lo ameriten sin que haya necesidad de hacer una declarativa de cierre de instrucción o se abra un periodo de alegatos ni que se tengan que tomar los autos para la formulación de un dictamen sujeto a una audiencia de discusión y

votación de donde emane un laudo incidental, pues ello resultaría un vicio procesal que no tiene sustento jurídico alguno y que el presidente ejecutor debía resolver directamente con base en los razonamientos anteriormente apuntados.

La importancia de establecer la naturaleza jurídica del incidente liquidación en cuanto si el mismo queda comprendido dentro del procedimiento de ejecución o es presupuesto para el inicio de éste, consiste en la posibilidad de su revisión o si el mismo queda sujeto al carácter irrevocable y consecuentemente irrecurrible de las resoluciones laborales, es decir, si resultar ser un acto propio del presidente ejecutor, el incidente de liquidación puede ser revisable de conformidad con lo previsto por el Artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo, de otra manera, únicamente podría ser atacable en cuanto a su resolución incidental, por la vía del amparo indirecto.

Los incidentes de liquidación como dijimos anteriormente, son un presupuesto para el procedimiento de ejecución de determinados laudos donde no sea posible establecer en su contenido la condena líquida y exigible bajo este supuesto tampoco podría ser posible que el patrón pudiera dar cumplimiento voluntariamente a un laudo al no conocer la cantidad a cubrir, específicamente cuando nos referimos a los salarios

vencidos que deben ser cubiertos íntegramente hasta que se complemente el laudo, en atención al Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto, también son necesarios para que el patrón pueda cumplir voluntariamente con la condena o en su caso esté en posibilidad de otorgar la fianza necesaria para que surta efectos la suspensión del laudo condenatorio que se reclame por la vía de amparo. Esto es, que para que la junta pudiera determinar el monto de la fianza que debe exhibir el patrón condenado para lograr la suspensión de la ejecución del laudo necesita saber a cuanto asciende la condena y a partir de ahí fijar la fianza.

La liquidación de una condena debe proveer la posibilidad de su ejecución y contener las cantidades exactas generadas hasta el momento probable en que se tenga que ejecutar una resolución definitiva o laudo, pues de otra manera podrían quedar pendientes determinadas prestaciones o salarios vencidos no incluidos al momento de aprobarse la liquidación y consecuentemente se continuarían generando otros salarios que innecesariamente darían lugar a incrementar una condena, por la falta de oportunidad y exactitud de la resolución incidental que no está tomando en cuenta el momento o la fecha probable de su ejecución.



Esto nos permite sugerir que la resolución incidental debe dejar abierto el camino para que al momento de ejecutarse la misma por la vía de auto de requerimiento y embargo, se adicionan las prestaciones y salarios que se hayan generado desde la fecha en que se hizo el cálculo en la resolución incidental y la fecha en que se cumplimentó el auto de requerimiento y embargo, con objeto de satisfacer plenamente en los casos de despido, que es el más común, lo previsto en el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **4.1.1 EL AUTO DE REQUERIMIENTO Y EMBARGO**

Este auto da origen legalmente al procedimiento de ejecución tal como se observa de lo previsto por el Artículo 950 de la Ley Federal del Trabajo en el cual se establece que una vez transcurrido el término de 72 horas el presidente, a petición de la parte que obtuvo dictará auto de requerimiento y embargo.

El auto de requerimiento y embargo le corresponde dictarlo al presidente ejecutor, pretende dar cumplimiento a un laudo condenatorio; por tanto no es un acto jurisdiccional sino un acto cumplimentador de un acto jurisdiccional, por tanto su naturaleza jurídica resulta ser

administrativa. Está sujeto al principio de instancia de parte o dispositivo, ya que es necesario que la parte que obtuvo pida se dicte para que el presidente ejecutor lo haga, solamente puede dictarse una vez transcurrido el término de 72 horas que prevee el Artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, período en el cual el patrón condenado está en posibilidad de cumplir voluntariamente con el laudo dictado.

Ya mencionamos la dificultad de este cumplimiento cuando la determinación de la condena requiere su liquidación y cálculo por las prestaciones y salarios y su variación por aumentos o incrementos integrados durante la secuela procesal. En este sentido, al solicitarse se dicte auto de requerimiento y embargo, el presidente ejecutor debe cerciorarse que se haya notificado el laudo condenatorio a la parte que fue condenada, que haya transcurrido el término de 72 horas y que se pueda dictar dicho auto en razón de que la cantidad por la que se emita sea líquida y exigible, ya sea porque se encuentra establecida directamente en el laudo a ejecutar o porque haya quedado debidamente determinada en la resolución incidental correspondiente.

Deberá constatarse también si el laudo condenatorio fue o no impugnado por la vía del amparo, si se solicitó la suspensión de la

ejecución del mismo, si se otorgó ésta y si quedó satisfecha o requisitos exigidos para que surtiera efecto la suspensión en la ejecución del auto.

Con apoyo en lo anterior se observa una evidente contradicción en la posibilidad de dictar un auto de requerimiento y embargo a petición de parte y después de las 72 horas otorgadas al patrón para que cumpla voluntariamente con el mismo de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y el término previsto en la Ley de amparo para que este mismo patrón pueda impugnar un laudo condenatorio por la vía de amparo que es de 15 días. En tales condiciones el laudo definitivo no causaría ejecutoria hasta en tanto hubieran transcurrido 15 días hábiles a partir del día siguiente en que éste fue notificado, sin que se haya impugnado para considerar que dicho laudo ha causado ejecutoria y bajo esa condición poder dictar el auto de requerimiento y embargo solicitado por la parte que obtuvo. Lo mismo podemos decir respecto de la solicitud de suspensión en la ejecución de un laudo ejecutorio, la cual debe haberse resuelto antes de dictar el auto de requerimiento y embargo en cumplimiento de un laudo condenatorio y haber transcurrido los términos otorgados para exhibir los requisitos de eficacia en la suspensión del auto reclamado.

Así las cosas, en la realidad, y a pesar de lo previsto por la Ley, un auto de requerimiento y embargo solamente podrá dictarse transcurridos

15 días hábiles a partir del día siguiente en que haya sido notificado el laudo respectivo, siempre y cuando no se haya interpuesto contra el amparo alguno, pues en caso contrario habría que esperar hasta que se hubiera agotado el término concedido al patrón quejoso para exhibir o cumplir con los requisitos exigidos para que se suspenda la ejecución del laudo condenatorio, además de los demás requisitos contingentes anteriormente señalados como es, el que exista una resolución incidental que determine las cantidades a requerir mediante el laudo de requerimiento y embargo al que hacemos referencia.

Una vez analizado el alcance, fundamento y contenido del auto de requerimiento y embargo, faltaría precisar el término o plazo que tiene la parte que obtuvo para hacer efectiva una resolución de condena contenida en un laudo o en un convenio respecto de los cuales no han sido cumplidos voluntariamente por la parte o partes que están obligados a ello. A este respecto el Artículo 519 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "Prescriben en dos años: las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas". Así mismo respecto de la reinstalación, el mismo precepto legal en su último párrafo nos dice: "Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la junta

que fije al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese al trabajo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo".

La problemática que se presenta al estudiar el alcance de la prescripción en ejecución de los laudos y convenios celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje reside en las formas legalmente válidas que interrumpen la prescripción. A este respecto existen dos criterios:

El primero, que sostiene en su parte esencial la exigencia de que la acción de ejecución de un laudo o de un convenio prescriba al no impulsarse la misma, siendo necesario que entre el último acto dictado durante el procedimiento de ejecución no hayan transcurrido más de dos años, pues rebasando este tiempo la acción de ejecución estaría prescrita y podría ser invocada por aquel que se beneficia con ella.

El segundo, en cuanto a la interrupción del término prescriptivo de la acción de ejecución, sostiene que una vez solicitada ésta dentro del periodo de dos años, no puede prescribir la acción posteriormente aún cuando hayan transcurrido después de esta petición más de dos años, pues lo que exige es que la solicitud para ejecutar un laudo o convenio se haga dentro del término ya mencionado.

Los dos criterios difieren notablemente y los tribunales colegiados de circuito en diversas tesis sostienen lo siguiente:

#### PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA EJECUTAR UN LAUDO EFECTOS DE SU INTERRUPCIÓN

"Es cierto que conforme al Artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo, la presentación de cualquier promoción ante la junta que conoce el juicio interrumpe la prescripción de la acción mencionada, pero el efecto de esa interrupción es el de destruir el lapso transcurrido con anterioridad a la promoción respectiva para los fines del cómputo prescriptorio, más no el de impedir que la prescripción comience de nuevo a correr, ya que esto último solo es consecuencia de la suspensión que es un concepto distinto que opera en los casos previstos en el Artículo 520 del ordenamiento citado. Por lo mismo, si dentro de un procedimiento de ejecución que se inició con la promoción respectiva se deja de promover por un término de dos años, la prescripción opera de conformidad con el Artículo 519, Fracción III, de la citada Ley Federal del Trabajo".

Amparo en revisión 84 79. Helios Serrano Fuentes. 1º de agosto de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Secretaria: María del Rosario Mota de Suárez.

Segundo Tribunal colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito. Tribunales Informe 1979 Tercera Parte, Tesis 9, página 222.

Un criterio distinto al antes transcrito es el que sostiene el tribunal colegiado del octavo circuito, que retoma el criterio sostenido por la cuarta sala en el amparo en revisión 1198 48 el cual a continuación también se transcribe:

**PRESCRIPCION, INTELIGENCIA DEL ARTICULO 519  
FRACCION III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

"El precepto y fracción citados al rubro dispone que prescriben en dos años las acciones para solicitar la ejecución de los laudos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas, ahora bien, tal redacción no arroja duda alguna en cuanto a que la prescripción opera respecto a la inoportuna solicitud de ejecución y no en cuanto a la ejecución misma, de tal suerte que resulta insostenible que por el hecho

de que la autoridad ejecutora no provea, en la forma expedita a la que obliga el Artículo 940 de la Ley de la materia sobre la ejecución solicitada en tiempo, debe declararse operante la prescripción".

Amparo en revisión 94/87. Ferrocarriles Nacionales de México, 21 de mayo de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero. Secretario: Homero Fernando Reed Ornelas.

Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación al terminar el año de 1987, tercera parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 13 página 613.

En relación a las tesis adscritas podemos afirmar que la tesis correcta es la sostenida por el tribunal Colegiado del Octavo Circuito, pues la primera desconoce la naturaleza jurídica y efectos de la prescripción, confundiéndola con la figura de la caducidad. Basta tener presente que las acciones no pueden prescribir varias veces, como resultaría se aplicara el primer criterio donde se determina la posibilidad que la prescripción se inicia dentro del procedimiento de ejecución a partir del último acto no cumplido o continuado por quien está facultado para ello y que transcurren más de dos años sin que exista promoción alguna a



partir de ese último acto, a pesar de haberse solicitado a tiempo la ejecución de un laudo la prescripción opera.

Esta argumentación como dijimos anteriormente, confunde la prescripción con la caducidad y no toma en cuenta que la primera, respondiendo al principio de seguridad jurídica conduce a determinar un cierto plazo para hacer valer un derecho o ejercer una acción y en este sentido, si el derecho exigido o la acción ejercida se hizo valer en tiempo, lo que continúa es determinar la procedencia o improcedencia de la acción o derecho reclamado a través de la sustanciación de un procedimiento, sin que resulte factible que durante la secuela procesal correspondiente se volviera a presentar, como posibilidad la prescripción de la acción al haber transcurrido el término máximo para ejercerla, pues esta acción ya fue ejercida y dio inicio al procedimiento que va a permitir resolverla, por ello no es posible que una acción ejercida oportunamente, o sea dentro de los plazos previstos para ello puede ser declarada prescrita durante el procedimiento aplicado para declararla procedente o improcedente.

Un ejemplo puede ilustrar lo expuesto y demostrar la fragilidad de las tesis sostenidas por el segundo tribunal colegiado del primer circuito en materia de trabajo: Si un trabajador es despedido de su empleo tiene

dos meses para ejercer la acción de indemnización o de reinstalación. El ejercicio de cualesquiera de estas acciones dará origen al procedimiento previsto para determinar a través de un laudo la procedencia de la misma. Ahora bien, de manera alguna podría pensarse que si dentro del procedimiento originado con el ejercicio de la acción de indemnización o reinstalación el trabajador no promueve dentro de los dos meses siguientes al último acto, audiencia o diligencia que conste en el expediente respectivo aún bajo el supuesto de que fuera necesaria su promoción para continuar el procedimiento, por esta razón se pudiera declarar prescrita la acción ejercida. Si este razonamiento es válido en el ejemplo anterior, también debe de ser válido a la acción de ejecución y cualesquier otra, pues todas ellas están sujetas al cumplimiento de un procedimiento que permitirá en su momento, definir las mediante la resolución que corresponda.

Por tanto, contra el ejercicio de una acción solamente pueda hacerse valer por una sola vez la prescripción de la misma y durante el procedimiento para su sustanciación al no existir impulso procesal, dentro de los términos máximos establecidos para ellos, lo que procedería sería la caducidad que es una sanción procesal, que tiene por objeto a obligar a quienes ejercen una acción el de sustanciarla dentro de un término determinado y así evitar que la solución del conflicto se convierta en

indefinida. Con base en lo expuesto, podemos sostener que la acción de ejecución una vez ejercida dentro del término previsto para ello, no puede prescribir con posterioridad, aún bajo el supuesto que se dejara de promover, una vez solicitada la ejecución por más de dos años. Lo que podría solicitarse en su caso, sería la caducidad de la acción de ejecución, aplicando analógicamente lo previsto por el Artículo 773 en relación al Artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando el impulso procesal fuera necesario para continuar con el procedimiento de ejecución, teniéndose presente lo que prevee el Artículo 940 de ese mismo ordenamiento en cuanto a que la ejecución de los laudos debe ser pronta y expedita. En relación al tema me permito transcribir el comentario que hace el Lic. Juan B. Climent Beltrán:

***"COMENTARIO.- Prescripción en la ejecución del laudo. La ejecutoria anterior cambia la tesis que ha venido operando, contenida en el amparo de revisión 1198/ 48/ 2ª, resuelto el 6 de octubre de 1948. En el sentido de que si antes de que se venza el término de los dos años para la prescripción de la acción de ejecución del laudo, se ejercita ésta, "su acción ya no pudo prescribir aunque hubiera dejado posteriormente de hacer promociones para realizarla o consumarla".***

*"Nos adherimos a la primera tesis, en virtud de que una vez promovida la ejecución del laudo, corresponde a los presidentes de las juntas dictar las medida necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita, según previene el Artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo; por lo que es obligación necesaria para tal efecto. Además, habiéndose ejercitado la acción, ya no cabe hablar de prescripción, pues en los casos previstos en los Artículo 518 y 519 que indica la ejecutoria transcrita, se regula precisamente la prescripción de las acciones, de manera que después de ejecutadas las mismas ya no tiene lugar la prescripción, sino en todo caso la caducidad o sea que después de haber sido presentada la demanda por despido injustificado dentro del término de dos meses señalado en el Artículo 518. la acción ya no está sujeta a prescripción sino a caducidad por la actividad procesal posterior a la presentación de la demanda; y el respecto sería aplicable el principio contenido en el Artículo 771 en cuanto a que los presidentes de las juntas deben de cuidar de proveer lo necesario para activar la ejecución del laudo pues no se requiere promoción alguna por parte del trabajador para ello".* <sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> *Ibíd*em, p. 335, 336.

#### **4.1.2 EL EMBARGO**

##### **TIPOS, AMPLIACIONES Y PREFERENCIAS DE EMBARGO**

En materia de trabajo el embargo es un acto administrativo cuya finalidad es garantizar el cumplimiento de una condena de carácter económico una vez que haya sido requerido de pago el deudor y el mismo no esté en posibilidad de cubrir en ese momento esa condena o no desee hacerlo. Es conveniente precisar que el embargo sirve para garantizar el cumplimiento de una condena cuantificable en dinero, pues otros tipos de condena, como serían los relativos a obligaciones de hacer, no cuantificables en dinero y por ejemplo la reinstalación u obligaciones de no hacer o declarativas no son garantizadas por la vía del embargo.

El embargo sirve para garantizar el cumplimiento de una condena cuantificable en dinero, previo requerimiento que se haga al deudor para que pague una cantidad líquida y exigible determinada en el auto de requerimiento y embargo; auto que faculta el cumplimentador del mismo, por lo general un actuario adscrito a la Junta de la que es titular el presidente ejecutor. El embargo de acuerdo con la definición que aparece en el Diccionario Jurídico Mexicano es:

## **"EMBARGO"**

***I. Del verbo embargar, que proviene del latín vulgar imbarricarse, usado en la península Ibérica con el significado de "cerrar una puerta con trancas o barras" (de barra, tranca), que era el procedimiento originario del embargo.***

***II. En términos generales el embargo puede ser definido como la afectación por una autoridad competente sobre un bien o conjunto de bienes de propiedad privada, la cual tiene por objeto asegurar cautelarmente la eventual ejecución de una pretensión de condena que se plantea o planteará un juicio (embargo preventivo, provisional o cautelar), o bien satisfacer directamente una pretensión ejecutiva (Embargo definitivo, ejecutivo o apremiativo).***

***I. El embargo es una afectación sobre un bien o un conjunto de bienes, en cuanto somete dicho bien o bienes a las resultas de proceso pendiente (Embargo cautelar) o la satisfacción de una pretensión ejecutiva, regularmente fundada en una sentencia de condena (Embargo definitivo).*** <sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. Ed. Porrúa, México, s/d, p. 38.

En la Ley Federal del Trabajo se contemplan dos tipos de embargo. El embargo precautorio cuyo fundamento se encuentra previsto en el Artículo 857 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo y que se encuentra regulado como secuestro provisional; en la propia fracción antes mencionada se establece el objeto de este secuestro, es decir, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento. Para que se pueda decretar esta providencia cautelar, debe de encontrarse determinado el monto de lo demandado y acreditarse la necesidad de la medida, el aseguramiento de los bienes secuestrados provisionalmente no debe de impedir el funcionamiento de la negociación donde estos se encuentran.

En todos los casos el propietario de los bienes embargados provisionalmente quedará como depositario de los mismos sin necesidad de que cumplan con los requisitos exigidos a los demás depositarios. Por último el secuestro provisional se levantará tan pronto se constituya depósito o se otorgue fianza que garantice lo reclamado por el solicitante de la medida provisional.

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980 se incluyó como medida necesaria expresa para que proceda esta medida cautelar, las circunstancias de que se compruebe que el demandado tiene

diferentes juicios o declaraciones entre diversas autoridades cuya cuantía, haga presumir la insolvencia del patrón, de así considerarlo el presidente ejecutor, lo expuesto tiene su fundamento en el Capítulo XV de la Ley antes invocada.

El secuestro provisional permite asegurar el resultado de un juicio, para el caso que le sea favorable el trabajador demandante, para garantizar el cumplimiento del laudo condenatorio que se llegara a dictar en el juicio que motiva la solicitud de esta providencia cautelar.

Lo provisional del secuestro estriba en la incertidumbre del derecho a garantizar. Bajo el supuesto de obtenerse posteriormente un laudo condenatorio, de no cumplirse el mismo y al momento de cumplimentarse el auto de requerimiento y embargar que se haya dictado, dicho embargo provisional debe ser considerado definitivo, siempre y cuando los bienes embargados provisionalmente a juicio del actuario, sean suficientes para garantizar la cantidad requerida y se les considera entre los de más fácil realización, bajo el supuesto de que el deudor no cumpla con el laudo dictado en su contra.

El secuestro provisional no presupone requerimiento de pago alguno, es decir no una antecede un autor de ejecución o de



requerimiento y embargo. Tiene su apoyo en una resolución incidental que decreta la medida y alcances de la misma con apoyo en las disposiciones ya mencionadas.

El embargo en vía de apremio o definitivo es el que deriva de un laudo condenatorio incumplido que da origen a que se dicte en contra del deudor un auto denominado legalmente auto de requerimiento y embargo. Dicho auto debe de cumplirse sin notificarle previamente al deudor su contenido, es hasta el momento en que se cumplimente dicho auto, cuando el deudor tiene conocimiento del requerimiento de pago y de la amenaza cautiva de embargarse bienes de su propiedad que garanticen la cantidad requerida, de negarse a cubrir, en ese momento dicha cantidad.

El embargo en vía de apremio o definitivo puede recaer en bienes y derechos propiedad del o de los que sean titular, el deudor y esto terminará el tipo de embargo y de depositaria a los que quedarán sujetos los bienes y derechos embargados.

El embargo puede recaer en bienes específicos o en la totalidad, estos considerados como una unidad. Dichos bienes pueden ser muebles o inmuebles, quedando comprendidos los créditos como bienes muebles

en atención a lo que dispone el Artículo 754 del Código Civil para el Distrito Federal que a continuación se transcribe:

*"ARTICULO 754.- Son bienes muebles por determinación de la Ley las obligaciones y los derechos o acciones que tienen por objeto cosas, muebles o cantidades exigibles en virtud de acción personal".*

Cualquier bien del que sea titular, poseedor a título de dueño o propietario la persona física o moral condenada, puede ser sujeto a embargo; pero no todo bien embargado puede ser sujeto a remate.

Lo anterior ocurre en el supuesto de que se lleguen a embargar créditos o rentas a favor del deudor o de que se llega a embargar la empresa o establecimiento y ésta última queda intervenida, de tal manera que los resultados económicos de sus operaciones, una vez reducidos sus gastos necesarios para su funcionamiento sean entregados al Presidente Ejecutor, tales fondos no se sacan a remate, sino que con los mismos se pagan en parte o en total, la condena que motivó su embargo.

Existen ciertos bienes que por disposición de Ley Artículo 952, no pueden ser embargados, dicho precepto es deficiente en su contenido al incluir dentro del mismo, a bienes que son embargables como es la

empresa o establecimiento y quedó incluida en la segunda parte de la Fracción III del Artículo de referencia. Se advierte también que dicho precepto es o resulta ser obsoleto por el tipo de bienes inembargables mencionados, entre ellos podemos indicar los caballos de militares en servicio activo, los derechos de uso y de habitación totalmente inoperantes en la actualidad y las servidumbres que actualmente es muy raro que lleguen a existir, sobre todo en las ciudades como una limitación al derecho real de propiedad, lo mismo podríamos decir del derecho de usufructo.

Parecería que dicho precepto se refiere a un país campirano y agrícola que indudablemente difiere de lo que es nuestro país en la actualidad.

Uno de los problemas que se presentan en cuanto a los bienes inembargables por el aspecto subjetivo de su determinación, son los que prevee la Fracción III del Artículo 952 a que hemos hecho referencia. Esto es así porque no se establece norma o lineamiento alguno ni a quien corresponde este derecho para determinar cual es la maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento que son necesarios para el desarrollo de sus actividades y consecuentemente

cuáles de ellos, una vez hecho el deslinde no resultan necesarios para dicho desarrollo.

Hasta que punto podría ser facultad del patrón determinar esta necesidad de manera imparcial y objetiva. Hasta que punto el C. Actuario cuenta con los elementos necesarios para hacer el deslinde, entre que tipo de bienes son embargables y cuales no.

El embargo en materia de trabajo puede ser de diferentes tipos, los cuales se encuentran determinados por los bienes que se embargan.

Los tipos de embargo determinan los tipos de depositaria, las formas en que se da posesión de los bienes embargados a los depositarios, las garantías exigidas para que los depositarios cumplan con la función que se les asigna, las posibilidades para sacar a remate dichos bienes, la forma de valuar los mismos, su adjudicación y lo relacionado con la preferencia en los embargos tratados sobre un mismo bien.

En razón de lo anterior, es importante conocer los tipos de embargos regulados por la Ley, para saber los requisitos que se exigen

desde su traba hasta en su caso, en remate y adjudicación de los bienes embargados.

Antes de referimos a los tipos de embargo, es necesario conocer el procedimiento que debe satisfacerse al llevar a cabo la diligencia de requerimiento de pago y embargo.

Como dijimos anteriormente, la diligencia de embargo se inicia a partir de la negativa de quien fue condenado mediante el laudo o de quién se obligó en el convenio a pagar la cantidad requerida. Debemos recordar que tanto el requerimiento de pago como la diligencia de embargo se deben practicar en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación cuando llevó a cabo el emplazamiento del deudor, tal como lo prevee el Artículo 951 de la Ley Federal del Trabajo.

Para practicar el embargo no es necesario que se encuentre el deudor o su representante legal o apoderado, pues éste puede practicarse con cualquier persona que se encuentre en el domicilio donde se lleve a cabo la diligencia de embargo, tal como lo establece la Fracción II del Artículo ya mencionado.

A este respecto podemos decir que en la práctica, es conveniente que la diligencia de requerimiento de pago y embargo se practique directamente con el deudor o con el representante o con la persona que pueda tomar una decisión en el asunto, ya que es donde opera con mayor eficacia la amenaza de embargar bienes como mecanismo de presión para que el deudor pague la condena, se sobreentiende que la persona con la que se practique el embargo debe de ser, por lo menos trabajador al servicio de una empresa o establecimiento, aún cuando la Ley no exige este requisito. La razón de ello es que de otra manera no existiría la posibilidad de que la persona con la que se entendiera la diligencia pudiera señalar a sabiendas, bienes para embargo propiedad del deudor.

La diligencia de embargo no puede suspenderse y aún bajo el supuesto puede practicarse sin que alguna persona esté presente en el domicilio del deudor. La persona que lleva a cabo el requerimiento de pago y la diligencia de embargo, es el actuario y las facultades de que dicho funcionario está investido para llevar a cabo esa diligencia, se las da en primer lugar el auto de requerimiento y embargo que por su conducto se pretende cumplimentar.

Además la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 951, 953, 954, 956, 959 en relación al 640, interpretado a contrario sensu, nos permite

sostener que el actuario está facultado para ordenar el rompimiento de cerraduras, para penetrar al domicilio donde se practique el embargo, para solicitar el auxilio de la fuerza pública, para determinar bajo su responsabilidad los bienes que deben embargarse, bajo la condición de que prefiera los que sean de más fácil realización para hacer la traba del embargo en bienes del deudor, para constituirse en otro domicilio distinto a aquel en que se practica la diligencia de embargo, siempre y cuando en ese nuevo domicilio se encuentran bienes propiedad del deudor y los pueda identificar como tal para protestar y tomar los datos del depositario designado respecto de los bienes muebles embargados, para darle posesión de los bienes embargados al depositario, para requerir al deudor a efecto de que exhiba los documentos y contratos respectivos cuando los bienes embargados sean créditos, frutos o productos y para recibir el dinero o crédito realizables que se embarguen poniéndolo a disposición del Presidente Ejecutor y en general el actuario se encuentra facultado para resolver las cuestiones que se susciten en la diligencia de embargo.

Conforme a las facultades del C. Actuario en la diligencia del requerimiento de pago y embargo podemos decir que dichas diligencias no pueden suspenderse una vez iniciadas éstas, Artículo 953 de la Ley Federal del Trabajo y que corresponde a dicho funcionario determinar bajo su responsabilidad que bienes embarga. De lo cual se desprende

que tanto la parte que obtuvo, como el deudor o la persona con quien se practique la diligencia, únicamente estarán facultados para señalar los bienes que a su juicio deben embargarse, correspondiendo al C. Actuario determinar de esos bienes, cuales embarga, siempre y cuando el actuario considere que alguno o algunos de los señalados garantizan la cantidad requerida, pues de lo contrario, estaría facultado para embargar bienes distintos de los que hubieran señalado las partes para garantizar la cantidad requerida. La diligencia de embargo debe practicarse dentro de la horas hábiles, salvo que el C. Presidente Ejecutor haya habilitado horas para la práctica de esa diligencia.

La diligencia de embargo queda sujeta a la siguiente secuela procedimental:

1. Exhortar a las partes a que señalen bienes para embargo.
2. Determinar ocurrido lo anterior, que bienes se embargan bajo su estricta responsabilidad.
3. Descritos y plenamente identificados los bienes embargados hacer la declaración de embargo correspondiente, manifestando que se hace traba formal y legal del embargo de dichos bienes.



4. Requerir a la parte que obtuvo para que se designe depositario de los bienes embargados, salvo que se trate de dinero o créditos de realización inmediata de que se haya embargado a la empresa o de que el embargo haya recaído en un bien inmueble que por sus propias características no pueda trasladarse de un lugar a otro.
5. Identificar al depositario designado, tomarle la protesta de ley y requerirlo para que señale domicilio, tanto para oír notificaciones, como para la guarda de los bienes embargados.
6. Dar posesión de los bienes embargados al depositario designado.
7. Dar cuenta al C. Presidente Ejecutor con el dinero o créditos realizables embargados con la designación de los depositarios de una empresa o establecimiento y con las demás manifestaciones de las partes de la diligencia.

Respecto de la diligencia de embargo, la Lic. Esperanza Bonifaz Thomas nos dice lo siguiente:

***"La Diligencia de Embargo se inicia con la notificación del auto de ejecución, la cual consiste en hacer saber a la parte que perdió el pleito, el motivo o contenido del auto de embargo, requiriéndole a fin de que pague la cantidad debida a que resultó condenada o bien que cumplimente la sentencia de dar, hacer o no hacer; si se negare a pagar la cantidad que fue condenada se procederá al embargo (Artículo 951, Fracción III); es facultad discrecional del C. Actuario embargar bienes suficientes para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución".<sup>34</sup>***

El embargo puede recaer en dinero o en créditos realizables de inmediato como sería el caso de factores cobrables en ese momento o algunos títulos de crédito fácilmente cobrables, como podrían ser los cheques, inversiones en depósito o a plazo fijo, etc. Al respecto, una vez embargados este tipo de bienes, se pondrán a disposición de la Junta para que con ellos se haga pago inmediato a la parte que obtuvo, por conducto del C. Presidente Ejecutor. En este caso por la razón anterior, no se designa depositario de estos bienes ni los mismos pueden sacarse a remate, ya que con ellos se le hace pago a la parte que obtuvo.

---

<sup>34</sup> Temario de Derecho Procesal del Trabajo, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1985, p. 144.

Cuando el embargo recae en bienes muebles, que como ya dijimos son los que quedan comprendidos en el capítulo segundo del título primero, del libro segundo del Código Civil para el Distrito Federal, los mismos deben ser puestos en posesión del depositario designado para que proceda a la guarda de los mismos en el domicilio señalado para tal efecto. Si consideramos que las diligencias de embargo no puede ser admisible la oposición a que se lleva a cabo dicha diligencia de embargo, por tanto el C. Actuario deberá tomar las medida necesarias, como podría ser en su caso el auxilio de la fuerza pública y el rompimiento de cerraduras, con objeto de concluir dicha diligencia; por tanto la oposición a la ejecución es una medida ilegal que carece de fundamento y no puede impedir el desarrollo de la diligencia de embargo.

Cuando el embargo recae en bienes inmuebles por la propia naturaleza de los mismos no pueden ser puestos en posesión de un depositario salvo que el bien inmueble en cuestión se encuentra desocupado y sea factible que el depositario entre en posesión del mismo. La Ley Laboral no contempla el depósito de bienes inmuebles, tal como se desprende en su Artículo 957 interpretando a contrario sensu y específicamente a este tipo de bienes, cuando se embarga lo que procede es la inscripción del embargo en el Registro Público de la Propiedad y de Comercio.

Sin embargo dicha inscripción procedería siempre y cuando el bien inmueble embargado estuviera inscrito, lo cual es presupuesto para inscribir su embargo. Si el bien inmueble no está inscrito, ni está escriturado, lo que podrían embargarse serían los derechos de posesión y de propiedad que se tienen sobre ese bien, siempre y cuando de los mismos sea titular el deudor, para que en su caso se pudiera proceder a la regularización e inscripción del bien inmueble, para estar en posibilidad de inscribir el embargo.

Aplicando el Artículo 19 de la Ley en forma analógica, e interpretando el pensamiento del legislador, podemos decir que la inscripción de un embargo en materia laboral debe estar exenta de pago alguna; sin embargo no existe claridad al respecto, pues con las reformas procesales de 1980 se derogó implícitamente el Artículo 859 de la Ley Federal del Trabajo anterior a las reformas de 1980, ya que el precepto que sustituyó a ese Artículo (962) no establece expresamente que tal inscripción deba de ser gratuita. El criterio de las autoridades registrales en relación a la inscripción de embargos en la ejecución de laudos laborales es variable, pues al no existir una definición precisa que establece la gratuidad del servicio deja abierta la puerta para que el

mismo pudiera considerarse oneroso con grave afectación a los intereses de la parte que obtuvo, que normalmente resulta ser el trabajador.

Cuando el embargo recae en un inmueble que está rentado, el depositario que se designe tendrá el carácter de administrador, cuyas facultades se reglamentan por el Artículo 963 de la Ley Federal del Trabajo.

Este es otro de los casos donde tampoco procede el remate de los bienes embargados, pues los mismos consistirían en los productos del bien inmueble y con el monto o importe de dicho producto, el presidente ejecutor hace entrega de ellos a la parte que obtuvo, cubriéndose parcialmente o en su totalidad, según corresponde y dependiendo tanto del monto de la condena como el monto de la renta.

Cuando el embargo recae en una empresa o establecimiento, debe justificarse tal medida en razón del monto del crédito, pues un embargo de esta naturaleza implica el que todos los bienes pertenecientes a esa empresa o establecimiento, tangibles o intangibles y que de hecho o por derecho le correspondan a la persona obligada, garanticen la cantidad por la que se le requiere y embarga.

Para que un embargo de esta naturaleza pudiera perfeccionarse, sería necesario contar con el último balance de esa empresa o establecimiento, que nos diga cual de su activo fijo, cual su activo circulante, cuales son sus pasivos a corto y a largo plazo, cual es el dinero en efectivo o depositado en cuentas de cheques o de inversión que tenga y cuales son las obligaciones a satisfacer y en que tiempo, además de la que motiva el embargo.

Difícilmente al cumplimentarse el auto de requerimiento y embargo se puede saber que los que realmente se embarga, cuando el embargo recae en una empresa o establecimiento, ya que en ese momento se desconoce como está integrado el patrimonio de la empresa o establecimiento que se pretende embargar y ello, facilitaría en un momento dado, que pudiera sustraerse bienes de los que constituyen de los bienes embargados.

La Ley en su Artículo 964 no señala cuales son las providencias que deben tomarse para embargar una empresa o establecimiento y únicamente se concretan a establecer las facultades del depositario y la garantía que debe otorgar éste cuando el puesto recaiga en un tercero.

Anteriormente mencionamos que es evidente la falta de técnica jurídica para regular este tipo de embargo, ya que desde el principio lo

ubica en el Artículo 952 de la Ley Laboral que se refiere a los bienes exceptuado de embargo y posteriormente remite al Artículo 966 de la misma Ley, argumentándose que el embargo en una empresa o establecimiento se llevará a cabo de conformidad con el mencionado Artículo, sin embargo este precepto no tiene relación con este tipo de embargo, sino que se refiere a las normas que deben observarse cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes y si el legislador se quiso referir al Artículo 964 de la Ley mencionada, como se dijo con anterioridad este precepto, lo que regulan son las facultades y obligaciones del depositario en este tipo de embargos.

Por todo lo anterior y ante lo indeterminado de una declaración consistente en que se embarga una empresa o establecimiento con todo lo que de hecho y por derecho le corresponda, sin saber cual es lo que en forma determinada efectivamente le pertenece, estaríamos hablando de un embargo que nos impide definir a ciencia cierta ese todo que está garantizando el crédito laboral que motivó el requerimiento de pago y el embargo de la empresa o establecimiento.

Bajo el supuesto de que pudiera embargarse a una empresa o establecimiento por contarse, en ese momento, con la documentación contable necesaria y la comprobatoria de propiedad, posesión o

titularidad en el ejercicio de ciertos derechos, dicho embargo no produciría necesariamente que la empresa o establecimiento se pudiera sacar a remate para que con su venta se le pague a la parte que obtuvo su crédito, ya que a través de este embargo, que propiamente no es tal, pues en realidad se trata de una intervención en la administración de la empresa o establecimiento para que con el resultado neto de las operaciones mercantiles que realiza, se le haga pago al titular del crédito laboral en la medida que se vayan captando los recursos necesarios para cubrir el monto de ese crédito una vez satisfechas las demás obligaciones a su cargo, como serían pagos de sueldos, pagos de rentas, pagos a proveedores, pago de servicios, etc..

Como puede observarse lo que se embarga o se interviene son las utilidades obtenidas en la empresa o establecimiento y con motivo de su actividad mercantil ordinaria.

Así las cosas, solamente bajo el supuesto de que las utilidades obtenidas pueden perjudicar los derechos del embargante, al no existir los rendimientos suficientes para cubrir a cierto plazo el monto del crédito laboral, sería la razón para sacar a remate la empresa o establecimiento embargado.



En otros procedimientos de ejecución, la interventoría se encuentra regulada con mayor claridad, tal como lo observamos en los Artículos 164 a 172 del Código Fiscal de la Federación, que se refiere a la intervención y en cuyo Artículo 172 establece lo siguiente:

*"Las autoridades fiscales podrán proceder a la enajenación de la negociación intervenida cuando lo recaudado en tres meses no alcance a cubrir el 24% del crédito fiscal, salvo que se trate de negociaciones que obtengan sus ingresos en un determinado periodo del año, en cuyo caso el por ciento será el que corresponda al número de meses transcurridos a razón del 8% mensual y siempre que lo recaudado no alcance para cubrir el por ciento del crédito que resulte".*

El embargo puede ampliarse y recaer sobre bienes que se encuentren embargados anteriormente.

Procede la ampliación de embargo por las razones previstas en el Artículo 965 de la Ley Federal del Trabajo y esto ocurre cuando valuados los bienes embargados, los mismos no alcancen a cubrir la cantidad por la que se despachó ejecución.

También procede la ampliación del embargo cuando procede una tercería excluyente de dominio respecto de bienes que se hubieren

embargado. Sin embargo la ley en el precepto citado en forma por demás equivocada, sostiene que procede la ampliación de embargo cuando se promueve una tercería, lo cual no es correcto pues la sola promoción de manera alguna puede determinar su procedencia y en caso de una tercería de preferencia primero tendría que determinarse ésta para solicitar la ampliación de embargo y esto solamente ocurriría cuando los dos créditos garantizados por un embargo son laborales, pues de otra manera lo que se aplicaría serían las normas establecidas cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes.

De conformidad con el Artículo 966 de la Ley Federal del Trabajo, lo que se encuentra regulado es la preferencia de pago de un crédito de trabajo garantizado por un embargo. En este sentido podemos decir que los créditos laborales se pagarán en el orden sucesivo en que hayan embargado los bienes que los garantizan con la salvedad de preferencia de derechos de los que disfrutan otros sujetos laborales. Esta preferencia de derechos se fundamenta en la Fracción I del Artículo 966, solamente la encontramos en el caso de los trabajadores de los buques, en el Artículo 203 de la Ley Federal del Trabajo. Se han manejado otros criterios de preferencia en el pago de los créditos laborales garantizados por un embargo. Este es el caso del crédito laboral de los trabajadores huelguistas, respecto de los trabajadores de confianza. De los

beneficiarios de un trabajador fallecido o del propio trabajador incapacitado en forma permanente por motivo de un riesgo de trabajo, respecto de otros trabajadores con créditos laborados, líquidos y exigibles.

El crédito de trabajo garantizado por un embargo practicado por la Junta de Conciliación y Arbitraje es preferente en su pago, respecto del crédito garantizado por un embargo practicado por una autoridad distinta, siempre y cuando el embargo que garantice el crédito laboral se haya llevado a cabo antes de haber rematado y adjudicado los bienes al mejor postor.

Para que la preferencia de un crédito amparado por un embargo practicado por la Junta de Conciliación y Arbitraje pueda hacerse valer, es necesario ponerlo en conocimiento por conducto del presidente ejecutor, de la autoridad que haya practicado el embargo en bienes embargados para garantizar el crédito laboral, haciéndole saber que dichos bienes quedan afectados al pago preferente del crédito de trabajo.

De conformidad con el precepto invocado anteriormente, es facultad exclusiva de la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del negocio, con exclusión de cualquier otra autoridad al decidir sobre la

preferencia de los créditos en cuanto a su pago, que se encuentren garantizados por bienes embargados. Debe advertirse, en atención a lo dispuesto por los Artículos 113 y 924 de la Ley Federal del Trabajo, que los créditos relativos a salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores, son preferentes sobre cualquier otro crédito y en materia de aseguramiento, antes de que estalle un movimiento de huelga so preferentes los relativos a indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.

Referente a la preferencia entre créditos laborales el maestro Néstor de Buen Lozano nos dice lo siguiente:

### PREFERENCIA ENTRE CREDITOS LABORALES

La única disposición de la Ley Federal del Trabajo que intenta resolver, así sea precariamente el problema de la preferencia entre créditos del mismo origen laboral, es el Artículo 979, parte final, a cuyo tener: "Si resultan insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se hará a prorrata dejando a salvo sus derechos."

Ello significa que entre trabajadores no habrá preferencias en razón del tiempo, quiere decir, de la oportunidad en que fueron ejercidos los derechos y practicados los embargos. Al momento de la adjudicación, independientemente de la antigüedad de los créditos, el valor de la recuperación habrá de distribuirse en forma equitativa.

#### **4.1.3 OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DE LOS DEPOSITARIOS**

El depositario judicial es la persona que recibe de otra una cosa determinada con la obligación de custodiaria y devolverla cuando aquella lo disponga. En materia de trabajo, el depósito se refiere a bienes determinados que han sido embargados para garantizar el cumplimiento o la satisfacción de un crédito. Cuando el depositario se le faculta para que administre el bien que queda bajo su custodia adquiere el carácter de depositario administrador o depositario interventor. En materia de trabajo el depositario debe ser una persona física mayor de edad y es designado por la persona acreedora o titular del crédito laboral cuya ejecución se ordenó mediante requerimiento de pago o en su caso el embargo de bienes que garanticen el mismo.

En la Ley Federal del Trabajo existen otros tipos de depositarios, como es el representante legal de una empresa o establecimiento de la que es titular una persona física o moral, cuando la misma queda emplazada a huelga, tal y como lo establece el Artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo. Lo mismo ocurre en los casos de secuestro provisional tal como lo establece el Artículo 863 del mismo ordenamiento legal.

En este apartado, únicamente nos referimos al depositario en el procedimiento de ejecución. El depositario puede ser depositario de bienes muebles, incluyendo créditos debidamente documentados, depositario de administrador de fincas rústicas o urbanas, cuando se hayan embargado sus frutos o rentas y depositario interventor con cargo a la caja.

En ninguno de los casos antes señalados pueden existir dos o más depositarios sobre el mismo bien embargado. En cuanto al depositario de bienes muebles, su designación queda bajo su estricta responsabilidad de la parte que obtuvo. Respecto de bienes inmuebles como ya dijimos, no se designa depositario.

El depositario administrador de finca urbana o sus productos, o de éstos solamente, también es designado por la persona que obtuvo sin que se exija, para que pueda ejercer el cargo, fianza alguna que garantice el buen manejo de la administración conferida, sin embargo para los actos relativos a la celebración de contrato de arrendamiento, presupuestos para hacer gastos de reparación y construcción y para cubrir gravámenes que reporte la finca, si necesita recabar autorización del presidente ejecutor.

Cabe advertir respecto de los contratos de arrendamiento, que la celebración de los mismos deben quedar sujetos a las disposiciones del Código Civil aplicables, y como sabemos en el caso del Distrito Federal, los contratos de arrendamiento para casa habitación no pueden ser voluntarios para ambas partes como lo prevee la Fracción I, Artículo 963 de la Ley Federal del Trabajo. Este tipo de depositario debe rendir cuenta mensual de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito de la Nacional Financiera a disposición del Presidente ejecutor quien hará entrega de la cantidad al acreedor laboral.

Cuando el depositario es interventor con cargo a la caja, también tiene el carácter de administrador mientras dura la intervención, es el representante legal de la empresa o establecimiento embargado, lo cual

se desprende de la facultad conferida por la Ley invocada en el inciso b Fracción I del Artículo 964 que nos dice lo siguiente:

*"Administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible y los demás actos inherentes a su cargo".*

En el caso de que el depositario interventor no sea parte en el juicio de donde deriva el auto de requerimiento y embargo, deberá otorgar fianza ante el C. Presidente Ejecutor, por la suma que éste determine. En cuanto a la rendición de cuentas, la misma queda sujeta a lo que al respecto le señale el Presidente Ejecutor. Como observamos existe una diferencia en cuanto a la obligación de rendir cuentas por parte de estos depositarios, ya que en el primer caso, depositario administrador, la rendición de cuentas es mensual y en el segundo caso, depositario interventor la rendición depende de una facultad discrecional de este presidente, quien tomará en cuenta las condiciones específicas de la negociación intervenida, teniendo facultad también para indicarle al depositario interventor, la forma y términos en que debe rendir cuentas.

El cumplimiento de la función de depositario interventor no se encuentra debidamente regulada, dificultándose el ejercicio de esta



función desde el inicio de la misma, o sea cuando toma posesión de la negociación embargada. Son pocas las ocasiones dentro del procedimiento de ejecución, el que la interventoría cumpla con su objetivo y que el obligado le permita tomar posesión de este tipo de depositario de su cargo, pues ello resultaría poner en manos de un extraño, que quizás no conozca el funcionamiento de una empresa o no tenga la capacidad para poder actuar con toda objetividad e imparcialidad para captar a la brevedad posible, los recursos necesarios para cubrir el crédito que dio origen al embargo de la empresa o establecimiento.

Las facultades del depositario interventor son muy semejantes a las del síndico de una empresa declarada en quiebra. Cabría preguntarse si el depositario interventor, como administrador de la negociación embargada e intervenida puede ejercer las acciones necesarias que exijan la buena administración de esa negociación con objeto de que las operaciones mercantiles que practique como administrador, produzca el mejor rendimiento posible y que llegado el caso con ese carácter, pueda comparecer en representación de la empresa embargada o intervenida para defender el patrimonio y los derechos que le corresponden. Esto sería factible en el caso de que el acreedor laboral fuera designado o se autodesignara depositario interventor de la empresa embargada. Debemos recordar que el cargo de depositario puede recaer en el propio acreedor, ya que no existe impedimento legal alguno para ello.

Debe advertirse que la Ley Federal del Trabajo no regula los gastos de ejecución y consecuentemente no establece criterios para el pago de honorarios, tanto de los depositarios como de los peritos valuadores.

#### **4.1.4 AVALUO Y REMATE DE LOS BIENES EMBARGADOS**

De conformidad con el Artículo 967 de la Ley Federal del Trabajo, al concluirse la diligencia de embargo, se procederá a remate de los bienes embargados. El procedimiento de remate es la última etapa del procedimiento de ejecución y la misma exige para llevarse a cabo, determinados presupuestos que a continuación indicamos:

El primer presupuesto es que la persona embargada no haya hecho pago en efectivo del importe de las cantidades citadas en el laudo y los gastos de ejecución, lo cual puede hacerlo antes de fincarse el remate a favor de alguien o de hacerse la declaración de adjudicación correspondiente.

El segundo presupuesto es que los bienes embargados y que deberán sacarse a remate hayan sido valuados.

El avalúo es una apreciación técnica sobre el valor comercial de los bienes que en el presente caso sería de los bienes embargados. Dependerá del tipo de bienes el avalúo que deberá hacerse en relación a los mismos, la persona o personas que como peritos deberán intervenir en ese acto de valoración.

En materia de trabajo existe una diferencia substancial en materia de avalúos, respecto de los criterios adoptados tanto por el Código de Procedimientos Civiles, tanto federal como del Distrito Federal, como por el Código de Comercio, donde se establece la posibilidad de que el deudor pueda designar perito valuador así como el acreedor, independientemente del perito valuador que pudiera designar la autoridad lo cual se desprende de lo dispuesto por el Artículo 470 y 471 en relación a los Artículos 145, 155 y 156 del Código Federal de Procedimientos Civiles; 568, 569 y 347 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y 1410 para el Código de Comercio.

En materia fiscal el avalúo de los bienes en principio se practica por el perito que eligen de común acuerdo, tanto la autoridad como el embargado y solamente ante la falta de acuerdo se actualiza el derecho de la autoridad fiscal para practicar el avalúo que se requiere.

En materia de trabajo los avalúos siempre son practicados por las personas que designe el Presidente Ejecutor, es decir, no el acreedor o el deudor de un crédito laboral están facultados para designar perito valuador, cuando se trate de bienes muebles o inmuebles, tal como lo prevee el Artículo 968 inciso A Fracción I.

Cuando se trate de sacar a remate una empresa o establecimiento, el avalúo debe de ser practicado por la Nacional Financiera, S.N.C., o alguna otra institución oficial (comprendemos en ellas las actuales sociedades nacionales de crédito), Artículo 969 Fracción I de la Ley Laboral invocada.

En este último caso se presentan problemas respecto del pago de los honorarios a los que están acostumbrados los departamentos de valuadores de dichas instituciones. Sin que se considere dentro de la Ley Federal del Trabajo, que deba de pagarse cantidad alguna por concepto de avalúos, ante ello la mayoría de estas instituciones se niegan a efectuar dichos avalúos, pues dentro de su reglamentación interna y sus políticas de trato no se observa la gratuidad que contempla en forma general la aplicación del Artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo.

Un tercer presupuesto para poder rematar los bienes embargados y que se refiere específicamente a los bienes inmuebles, es el de recabar un certificado de gravámenes de esos bienes inmuebles.

El avalúo de los bienes se expresa en un dictamen, que contiene la descripción, características, estado de uso y valor comercial del bien valuado y en el caso del avalúo de las empresas o establecimientos, obviamente abarcan todos los bienes tangibles o intangibles y demás derechos tanto de propiedad como posesión con los que cuenta dicha empresa o establecimiento. Deberá incluir sus pasivos, con objeto de contar con un dato real sobre el valor integral de esa empresa. Deberá incluir una apreciación económica de financiamiento y desarrollo pues en varios de los casos uno de los renglones más importantes con su consecuente repercusión económica es lo que se conoce como el crédito comercial y la demanda de sus productos en el mercado. Precisamente por esta razón la valuación de una empresa o establecimiento debe quedar a cargo de instituciones peritas en inversión, financiamiento y desarrollo y fomento industrial, como resultan ser las anteriormente indicadas.

Sin embargo, como se desprende de los preceptos mencionados, no existe una regulación adecuada para este tipo de avalúos, reforma a la ley que en su momento se haría necesaria para cubrir esta grave omisión.

La importancia del avalúo dentro de la etapa o procedimiento de remate de los bienes embargados es un presupuesto para el mismo en atención a que el monto del avalúo es el que sirve de base para el remate de los bienes embargados.

El remate de conformidad con el diccionario jurídico mexicano publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México es:

***"El conjunto de actos jurídicos que permiten a la autoridad realizar la venta forzada de bienes para satisfacer una obligación".***<sup>35</sup>

Para los Maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, en relación a la palabra rematar dentro del Derecho Procesal, nos dicen que tiene dos significados:

---

<sup>35</sup> Diccionario Jurídico Mexicano . Ed. Porrúa, México, s/d.

**A) "La adjudicación que se hace a una persona de bien embargado que sale en venta o subasta o almoneda".**

**B) "La diligencia misma en que se lleva a cabo la subasta o almoneda. Rematar un bien significa por lo tanto, no sólo ponerlo en venta pública por orden y con la intervención de una autoridad judicial o administrativa, sino también adquirirlo en dicho acto".<sup>36</sup>**

El maestro Néstor de Buen Lozano al referirse a remate, nos dice lo siguiente:

**"Remate es una venta al mejor postor y atendiendo a su naturaleza jurídica, un contrato de compra venta con comprador abierto, pasado cierto tiempo no existe una mejor oferta."<sup>37</sup>**

Con mayor propiedad técnica el Maestro Eduardo Pallares nos dice que el remate es un acto jurisdiccional en el cual el juez sustituye procesal y civilmente al deudor ejecutado y hace lo que éste debiera hacer voluntariamente, vende el bien para pagar a sus acreedores.

---

<sup>36</sup> Rafael Tena S. y Hugo Italo M. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas, México, 1986, p. 194.

<sup>37</sup> Néstor de Buen Lozano. op. cit., p. 599.

Para llevar a cabo el remate de los bienes embargados, además del avalúo de estos, deberá señalarse día, hora y lugar específico donde se celebrará o efectuará el remate de bienes determinados. Con tal objeto deberá convocarse a postores, esto trae como consecuencia que el remate de los bienes embargados es en subasta pública, por tanto la convocatoria a remate debe tener la adecuada y oportuna publicidad para que al mismo comparezcan el mayor número de postores.

Dentro de estos postores, tratándose de remate de bienes inmuebles, deberán ser citados a dicha diligencia, personalmente los acreedores que llegarán a aparecer en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos por disposición de la Fracción III inciso B del Artículo 968 de la Ley Federal del Trabajo. La convocatoria deberá mencionar también el lugar donde se encuentran depositados los bienes embargados con objeto de que los presuntos postores puedan identificarlos o conocerlos.

La convocatoria deberá mencionar los requisitos a cumplir en la diligencia de remate y precisar si es la primera diligencia o se trata de diligencias subsecuentes. Deberá precisar dentro de los requisitos, cuales son los criterios exigidos para poder intervenir en la diligencia de remate. Con tal objeto deberá transcribirse lo que prevee tanto los Artículos 970 como el 971 de la Ley Federal del Trabajo, que hacen referencia a la



postura legal y a las normas a las que quedará sujeto el remate de los bienes embargados. Esto es así si atendemos a la publicidad que debe de tener un remate con objeto de que los presuntos postores tengan pleno conocimiento de los requisitos exigidos para que puedan intervenir en él.

En cuanto a la publicidad de las convocatorias a remate, la Ley regula dos criterios. El primero referente a los bienes muebles. En este caso la convocatoria se fija en los tableros de la Junta y en el palacio Municipal u Oficina de Gobierno que designe el Presidente Ejecutor, Artículo 968 inciso A Fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica este tipo de convocatoria se publica en el boletín laboral de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje respectiva, cuando existe este medio de comunicación procesal así como en las instalaciones de la Tesorería del Departamento del Distrito Federal cuando se requiere a remates practicados en esa entidad, pues en los otros casos donde se fija, es en el Palacio Municipal del lugar donde se localizan o se tienen los bienes embargados.

La publicidad en el presente caso es totalmente deficiente, pues de la misma quizás tengan conocimiento las partes en conflicto pero no otras personas que pudieran ser postores para obtener un mejor precio de los

bienes sacados a remate. Esto es así al no contar con la debida publicidad en un órgano de información especializada en la compra y venta de toda clase de bienes. Como podría ser un su caso los avisos de ocasión o avisos oportunos que aparecen publicados en importantes periódicos de circulación nacional.

La ausencia de esta falta de publicidad deriva de que dichos medios de comunicación no están dispuestos a cubrir esos gastos, ni el Estado los podría obligar para que los publicaran gratuitamente.

Lo que podría hacerse al respecto, es que el Estado en principio absorbiera ese gasto y después fuera deducido con lo que se obtenga con la venta de los bienes embargados considerándolo como un gasto de ejecución a cargo del acreedor, ya en virtud de su contumacia la autoridad se ve precisada a sacar a remate los bienes embargados de su propiedad. Para empeorar las cosas y bajo el supuesto de que los bienes no pudieran rematarse en la primera almoneda celebrada para tal efecto, las demás convocatorias de remate solamente se publican en el boletín de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

A pesar de que haciendo una interpretación correcta de la Fracción III inciso A del Artículo 968, debe considerarse que por cada diligencia de

remate que se practique, se publique que la convocatoria respectiva en el término exigido por la Ley.

Respecto de la publicidad del remate de una empresa o establecimiento, resulta aplicable lo previsto por la Fracción III inciso A del Artículo 968 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual resulta por demás absurdo ya que el bien sacado a remate es una unidad de derechos, propiedades y obligaciones cuya transmisión por esta vía, puede llegar a afectar derechos de terceros y no únicamente a acreedores laborales.

Resulta inexplicable que cuando se trate de rematar un bien inmueble, dicho remate tenga una mejor publicidad que cuando se trata de una empresa o establecimiento a pesar de lo antes expuesto, de ahí que esta publicidad limitada dificulta la venta judicial de un bien de esa naturaleza.

No puede olvidarse que una empresa puede contar con bienes muebles como sería toda clase de maquinaria, integrados en una unidad económica con un precio e importancia mayor que un bien inmueble. No puede olvidarse que una empresa puede contar entre sus propiedades y derechos, algunos bienes intangibles como resultan ser su crédito comercial, el derecho a la marca o a una patente. Tampoco puede

olvidarse el complejo de actividades que se llegan a generar en una empresa de múltiples tipos, tanto comerciales como financieras y que se encuentran vinculadas con diversas personas, tanto físicas como morales y con el propio estado, ya sean estos proveedores, clientes, acreedores financieros, acreedores fiscales, etc.. Por todo ello debe insistirse en la necesidad de que la publicidad previa donde se anuncia el remate de una empresa o establecimiento debe contar con una mayor difusión con objeto de que comparezcan más postores o interesados en adquirirla, de que la empresa se remate en el mejor precio posible y con ello se le puedan cubrir a los trabajadores con un crédito laboral a su favor el importe del mismo.

Sin embargo como ya se dijo uno de los grandes defectos de nuestra legislación laboral en materia de remates es la falta de una publicidad adecuada y acorde con la importancia del traslativo de dominio que se publicita.

Para anunciar o publicar el remate de los bienes embargados debe elaborarse una convocatoria a remate cuyo contenido mínimo es el siguiente:

- Número de expediente y nombres de las partes

- Lugar y fecha de la convocatoria
- Bienes que serán sacados a remate y lugar donde éstos se encuentran a la vista de los presuntos postores e interesados
- Monto del avalúo de los bienes embargados que se sacan a remate
- Postura legal para la adquisición de los bienes sujetos a remate y fecha, hora y lugar donde tendrá verificativo la audiencia de remate.

En el caso de bienes inmuebles, dentro de la misma convocatoria se citará a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes previamente exhibido por la parte que obtuvo.

Cuando se trata de numerosos bienes sujetos a remate, debe acompañarse a la convocatoria como anexo de la misma, la relación de todos ellos.

La postura legal es la cantidad mínima aceptable para poder adquirir un bien sujeto a remate, de conformidad con el Artículo 970 de la Ley Federal del Trabajo, dicha postura debe cubrir las dos terceras partes del avalúo y para que se tenga por hecha, el postor debe presentar por escrito su postura y exhibir en billete de depósito de la Nacional Financiera, S.A. el importe del 10% de su postura, sin embargo el precepto legal antes mencionado, erróneamente dice que lo que debe de

exhibir el postor en billete de depósito es el 10% de la puja, confundiendo con ello a ésta con la postura a pesar de tratarse de dos actos diferentes, pues la postura es una propuesta de precio que hace un interesado para adquirir o adjudicarse por vía del remate, un bien embargado y la puja es el incremento que dentro de la diligencia de remate realizan los postores modificando su postura inicial para superar otra postura que sea mayor a la que inicialmente se hubiera propuesto.

Por tanto, la puja es una mejora a la postura. En razón de lo expuesto, el postor debe exhibir un billete de depósito la décima parte de las dos terceras partes del monto del avalúo de los bienes que se sacan a remate.

Existe una excepción en cuanto a este último requisito, es decir, el de exhibir el 10% de las dos terceras partes del avalúo, en billete de depósito cuando quien concurre como postor es la propia persona que obtuvo, en cuyo caso nada más debe de presentar por escrito su postura tal como lo establece la Fracción V del Artículo 971 de la Ley Laboral indicada. Lo anterior nos permite sostener que cualquier persona física o jurídica con inclusión de la parte actora en el juicio relativo, pueden ser postores en el remate de los bienes embargados.

La diligencia o audiencia de remate de los bienes embargados deberá satisfacer los requisitos que a continuación se proponen para que el mismo pueda ser considerado como válido. Dicha diligencia o audiencia deberá cumplir con lo previsto por los Artículos 971 al 975 de la Ley Federal del Trabajo en los términos siguientes:

Pueden darse tres situaciones en el remate de los bienes embargados que comparezca el demandado antes de que se finque el remate o se declare adjudicado el bien rematado a favor de alguien. Que comparezcan postor o postores a esa diligencia. Que no comparezca postor alguno. En el primer caso, el demandado deberá pagar de inmediato y en efectivo el importe de la cantidad fijada en el laudo o en el auto de requerimiento y embargo respectivo con las actualizaciones correspondientes, en cuanto a los montos de la condena hasta la fecha de remate y los gastos de ejecución. En el segundo y tercer caso, la diligencia o audiencia de remate debe satisfacer los siguientes requisitos comunes para ambos casos:

A) Levantar el acta en el lugar, día y hora señalado para el remate de los bienes embargados. Por conducto del Secretario de acuerdos, constatar si se encuentran satisfechos los requisitos previos para sacar a remate los bienes, como son: Que obre agregado a los autos el listado y

avalúo de los bienes sujetos a remate. Que obre agregado a los autos, copia de la convocatoria u original de la misma donde conste que ésta fue fijada en los lugares ordenados por el Artículo 968 de la Ley Federal del Trabajo y tratándose de bienes inmuebles que obre en autos también la hoja del periódico donde se haya publicado la convocatoria y la del boletín laboral en su caso, así como el certificado de gravámenes de esos bienes inmuebles y la citación oportuna (24 horas antes) de los acreedores que aparezcan en dicho certificado. Constancia de que están libres los accesos para llegar al lugar donde se procederá al remate de los bienes. Constancia de las posturas que se hayan presentado por escrito, hasta ese momento y en su caso, si se exhibieron por escrito, hasta ese momento y en su caso si se exhibieron o no, mediante billete de depósito el 10% sobre el monto de la postura legal.

B) Efectuadas las constataciones anteriores, el Presidente Ejecutor declarará abierto el remate y concederá un término de espera el cual no puede exceder de media hora, precisando en el acta a partir de que momento se inicia el transcurso de ese término, en el cual se recibirán las posturas sujetas a los requisitos legalmente fijados por las mismas.

C) Transcurrido el término concedido a los presuntos postores y existiendo una o varias posturas, procederá a su calificación para



determinar que las mismas se ajusten a los mínimos legales establecidos y de existir dos o más posturas, las dará a conocer a los presuntos postores que hayan comparecido para que mejoren su postura inicial si así lo desean, concediendo para ello un término de un minuto entre puja y puja con el objeto de obtener la mejor postura posible. Es decir, que en todo remate el bien sujeto a él, debe de adjudicarse a quien haya presentado la mejor postura y precisamente es a través de la puja como se logra tal objetivo.

D) De no existir postores, el actor tiene la posibilidad de adjudicarse el bien sacado a remate por el precio de su postura y de no desear hacerlo puede solicitar la celebración de una o más almonedas. En el primer caso, se declarará fincado el remate a favor del actor y se le adjudicarán los bienes rematados al mismo en el precio de su postura que obviamente no puede ser menor a las dos terceras partes del monto del avalúo de los bienes sacados a remate. En el segundo caso, el Presidente Ejecutor deberá señalar nuevo día y hora para una segunda, tercera o subsecuente almoneda, debiendo celebrarse todas ellas dentro de un término de treinta días a partir de la primera fecha. En cada una de éstas almonedas el monto del avalúo deberá reducirse en un veinte por ciento y sobre la cantidad neta que vaya quedando en cada almoneda, de no rematarse los bienes en la misma, la siguiente quedará sujeta a otra nueva reducción

del veinte por ciento sobre el último monto inmediato anterior a aquel en que se hace el descuento.

Este mecanismo es criticable pues no se fijan los medios de publicidad para que acudan postores al remate de esos bienes e indudablemente los únicos que se enterarían de las subastas almonedas a celebrarse, serían los que hubieran comparecido a la primera provocando con ello que se adquiriera un bien embargado en un precio mucho menor al que realmente le corresponde y que en última instancia no alcance a cubrir el importe del crédito laboral o quede pendiente parte del mismo en virtud de que la venta del bien embargado no cobra la totalidad del crédito y no se satisfaga, como resultaría ser en el caso de los salarios vencidos, la conclusión de estos en razón de lo expuesto por el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

E) Una vez calificadas las posturas por el Presidente Ejecutor en el caso de que hayan existido éstas, se declarará fincado el remate a favor del mejor postor y se requerirá al adjudicatario para que exhiba dentro del término de los tres días siguientes a la adjudicación, el importe total de su postura, bajo el apercibimiento de que en caso de no hacerlo, la cantidad exhibida quedará a favor del actor y el Presidente señalaría una nueva fecha para la audiencia de remate, la cual quedaría sujeta a una

disminución del veinte por ciento sobre el monto del avalúo de los bienes embargados, ya que de conformidad con lo previsto por el **Artículo 972**, las diligencias de remate no pueden suspenderse.

Analizando los Artículos 974 y 975 en relación a la Fracción VI del Artículo 971 de la Ley Federal del Trabajo, existe una contradicción que debe subrayarse respecto del momento en que el remate se declara fincado a favor de alguien. Esta circunstancia es muy importante conocerla, pues de ello depende en todo caso, la procedencia o improcedencia del amparo que llegará a interponerse contra una determinación de esa naturaleza, permitiéndonos transcribir la interlocutoria del amparo cuyo tenor es el siguiente:

## REMATES

### CUANDO CABE EL AMPARO CONTRA LOS PROCEDIMIENTOS DE.

La Suprema Corte de Justicia ha establecido jurisprudencia en el sentido de que el amparo, tratándose de remate, sólo procede contra la resolución final dictada en el procedimiento respectivo, pero esa jurisprudencia se refiere a las partes en el juicio del orden común correspondiente, más no tiene aplicación tratándose de los terceros extraños.

JURISPRUDENCIA No. 259, Cuarta parte, página 740 del apéndice 1817-1985.

La jurisprudencia anterior se complementa con la que a continuación se transcribe:

### REMATES

Las violaciones cometidas en el curso de los procedimientos para llevar a cabo el remate de los bienes embargados no deben juzgarse sino hasta que el remate se apruebe en definitiva, pues de otra suerte, sería imposible llegar hasta la venta de los bienes, demorándose indefinidamente la ejecución de las sentencias con notorio perjuicio de la administración de justicia el remate mismo no tiene eficacia jurídica, sino hasta que se apruebe por resolución que cause estado, pudiéndose en último término apelar el auto que apruebe o desapruere el remate, por todo lo cual el amparo es improcedente contra los procedimientos que procedan al remate.

JURISPRUDENCIA No. 258, Cuarta parte, página 737 del apéndice a la jurisprudencia 1917-1985.

Ahora bien, de acuerdo con el Artículo 971 Fracción VI, el remate se declara fincado a favor del mejor postor lo que nos permite hacer una primera distinción, consistente en que para que se haga una declaración de remate donde se finque a favor de alguien los bienes embargados, debe de haber existido por lo menos un postor legalmente considerado como tal y en estas condiciones no se puede declarar fincado un remate cuando no hay postores, como resultaría ser el caso de la adjudicación al ejecutante o actor en el juicio pues a él se le adjudica el bien al no haber existido postores, sin embargo, para que sea adjudicado dicho bien a favor del actor de conformidad con el Artículo 973, se le exige implícitamente que haya hecho alguna postura cuando el precepto determina que la adjudicación de los bienes se llevará a cabo por el precio de su postura. Por otro lado, se establece que primero se da la adjudicación y posteriormente se declara fincado el remate a favor del adjudicatario y esto se desprende de lo previsto por el Artículo 975 de la Ley Laboral donde se menciona que exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el Presidente declarará fincado el remate.

Tan evidentes contradicciones en el manejo del lenguaje técnico - jurídico en la Ley y haciendo una interpretación de dichos preceptos en términos de lo previsto por el Artículo 18 de ese ordenamiento legal, podemos decir que el acto de fincar el remate a favor de un postor, es el

medio a través del cual se tiene por perfeccionada la venta judicial, en la cual el estado sustituye la voluntad del propietario de la cosa rematada para que con el importe de la misma se cubra un crédito líquido y exigible y previamente determinado y es precisamente a través de declarar fincado el remate de un bien embargado a favor de alguien, lo que convierte a este alguien como adjudicatario de dicho bien, y decimos adjudicatario para distinguirlo del adquirente, quien como sujeto interviene en una operación normal de compraventa, donde las voluntades del comprador y del vendedor están apoyadas en un libre consentimiento, lo cual no ocurre en el caso de una venta judicial, ya que ésta se realiza de manera forzosa y aún en contra de la voluntad o consentimiento del propietario de la cosa o bien que se saca a remate.

En tal sentido, la declaración de que se finca remate a favor de su postor, es el acto judicial a través del cual se transmite la propiedad de un bien: satisfechos los requisitos judiciales correspondientes y con motivo de esta declaración es lo que le da el carácter de adjudicatario al postor cuya postura haya sido considerada por el Presidente Ejecutor como la mejor y la que satisfizo los requisitos exigidos legalmente. Precisamente contra este acto procede, en cuanto a su legalidad como el último acto de ejecución el recurso de revisión de actos de ejecución, ante el Pleno de la Junta que integra el Presidente Ejecutor, de conformidad con lo previsto

en el Artículo 849 y 850 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo y si se trata de terceros extraños en el juicio donde se rematan los bienes, la vía de impugnación correcta sería el amparo pero, en contra de la resolución que finca el remate a favor de un postor, que es el acto definitivo y que puede causar agravio en los términos expresados.

F) Fincado el remate y adjudicado el bien, el Presidente Ejecutor procederá a cubrirle al actor y a los demás acreedores laborales en el orden que les corresponda, el importe de sus créditos y de existir un remanente le será entregado al demandado y dueño del bien rematado.

En cuanto al adjudicatario de los bienes rematados con inclusión, en su caso, de los propios actor o actores, deberá de cumplirse con las siguientes modalidades:

- 1) Tratándose de bienes muebles entregará como constancia de legal adjudicación de los mismos, copia certificada donde aparezca la descripción de todos ellos y de la resolución mediante la cual dichos bienes le fueron adjudicados en determinada cantidad. Este documento debe de servir como factura y como medio para transmitir tales bienes a otras personas a través de cualesquier acto traslativo de dominio.

La Ley no prevee, tratándose de bienes muebles que el Presidente Ejecutor pueda requerir al anterior propietario de los muebles rematados, las facturas de éstos, pues hay que tener presente que en el caso de los bienes muebles la posesión presume la propiedad de los mismos y que para su transmisión por cualesquiera de las vías, específicamente la compraventa, no se requiere la comprobación de su adquisición lícita por medio de la factura correspondiente con sus excepciones como resulta ser en el caso de las unidades de transporte. Sin embargo, ha sido costumbre reiterada de las autoridades laborales, de expedir facturas a los adjudicatarios de cada uno de los bienes adjudicados o de todos ellos, a pesar de que no existe una obligación de esta naturaleza legalmente prevista cuando se trata de bienes muebles. Por tanto la entrega de los mismos debe de hacerse una vez fincado el remate a favor del postor, sin que se exija para ello la previa exhibición de las facturas o del documento con el cual se acredite su legal y lícita adquisición.

2) Cuando se trata de bienes inmuebles, el Presidente Ejecutor está facultado para requerir al anterior propietario para que le exhiba toda la documentación relacionada con el inmueble rematado, existiendo la obligación de dicho propietario de firmar la escritura de adjudicación correspondiente ante el Notario Público, bajo el apercibimiento de que el Presidente ejecutor lo hará en su rebeldía. El adjudicatario solamente



puede entrar en posesión del bien inmueble rematado, una vez que se hubiera firmado la escritura del mismo. Este acto también corresponde ejecutarlo al Presidente Ejecutor por medio del Actuario designado para tal efecto.

3) Si el adjudicatario es el trabajador o los trabajadores, la tramitación de su escrituración estará sujeta en el pago de impuestos y derechos fiscales, además quedará libre de todo gravámen, es decir, que, por tratarse de que el crédito laboral es un crédito preferencial, los gravámenes que tuviera el bien inmueble adjudicado, quedarán sin efecto al ser transmitido por esta vía al trabajador y el titular del mismo, tendría que repercutir en contra del anterior propietario para hacer efectivo el crédito amparado o garantizado por ese gravámen, pues como ya se dijo, la adjudicación de bienes inmuebles a favor de los trabajadores se hace libre de todo gravámen.

4) La Ley es omisa en cuanto a la adjudicación de una empresa o establecimiento a favor de los trabajadores o al haberse declarado fincado el remate a favor de un postor. Esta omisión obliga a una aplicación analógica de los preceptos analizados para determinar las formalidades de los bienes muebles e inmuebles que forman parte de una unidad económica considerada legalmente como empresa.

Múltiples son los problemas que se presentan o pueden presentarse con motivo de la adjudicación de una empresa rematada, pues como se dijo anteriormente, en la misma confluyen diversos derechos de índole diversa, sin que sean exclusivamente patrimoniales y la Ley debió regular con precisión este supuesto como lo hizo al referirse al embargo de una empresa o establecimiento y a las características y funciones de su depositario interventor. Por tanto, en el caso de haberse embargado una empresa o establecimiento, su patrimonio será aquel para los efectos de la adjudicación, en todo aquello que quede dentro de la clasificación de bienes muebles o inmuebles, individualmente considerados, a quienes se les aplicarán las reglas previstas por la Ley en cuanto a ese tipo de bienes.

#### **4.1.5 SUSPENSION EN MATERIA DE TRABAJO**

El Artículo 174 de la Ley de Amparo establece una facultad discrecional en favor del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para conceder la suspensión de los laudos que se recurren en amparo directo y la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sustentado el criterio de que la suspensión en materia de trabajo es improcedente hasta

por el importe de seis meses de salarios, por ser éste el término considerado como necesario para la tramitación del juicio de garantías.

Sin embargo, los Presidentes de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje efectúan una interpretación diversa en cuanto al importe de los seis meses de salarios contra los cuales no procede la suspensión ya que algunos no exigen su exhibición para que surta efectos la suspensión del resto de la condena, provocando con ello, que el trabajador tenga que tramitar un procedimiento de ejecución para poder cobrar el importe de esos seis meses. En otros casos, se exige la exhibición del importe de los seis meses de salario para que surta efectos la suspensión solicitada, además de la fianza que ampare el resto de la condena, este último criterio tiene su fundamento en una jurisprudencia publicada por última vez en el apéndice al semanario judicial de la federación de 1917-1975, la cual me permito transcribir a continuación:

#### SUSPENSION EN MATERIA DE TRABAJO

Antes de conceder cualquier suspensión del acto reclamado en un juicio de amparo en materia de trabajo, debe asegurarse la subsistencia del obrero que obtuvo, bien sea que se trate de una indemnización o de pago de salarios, por lo que el Presidente de la Junta debe computar el

tiempo que estime ha de tardar en resolverse el juicio de garantías respectivo y de acuerdo con eso, mandar que se exija y entregue la cantidad correspondiente al trabajador, si a su juicio estuviera en peligro de no poder subsistir y por el sobrante de la cantidad reclamada, conceder la suspensión, pero en ningún caso pasar por alto la disposición contenida en el Artículo 174 de la Ley de Amparo cuando sea posible su aplicación.

JURISPRUDENCIA 252, apéndice 1917-1985, quinta parte, página 235-236.

Por último considero que el importe de los seis meses de salario para que surta efectos la suspensión de la ejecución del laudo reclamado solicitado, es independiente de los créditos laborales a favor del trabajador, incluyendo los salarios vencidos, pues la cantidad anterior es otorgada como un medio de subsistencia mientras se resuelve el amparo. considerar lo contrario significaría que en caso de ganar el amparo el patrón quejoso, tendría derecho a que el trabajador le devolviera esos seis meses de salario y no es así.

#### **4.2 LA SUSPENSION DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION Y LA REVISION DE LOS ACTOS DE EJECUCION**

Uno de los principios a que están sujetos los procedimientos laborales es el carácter irrevocable de las resoluciones y acuerdos que se llegan a dictar en ellos, incluyendo el propio laudo. Su fundamento legal está previsto en el Artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, que prescribe la irrevocabilidad de esos actos; sin embargo el caso de excepción, por determinación de la propia Ley se observa en el procedimiento de ejecución, cuyos actos pueden ser modificados o revocados, mediante el recurso de REVISION DE LOS ACTOS DE EJECUCION, que se sustancia procesalmente de conformidad con lo dispuesto por los Artículos 849 y 852 de la Ley Federal del Trabajo.

Legalmente se considera como acto de ejecución, los que llevan a cabo los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados: en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares. Artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo.

La ejecución de un laudo o de un convenio se da a partir del auto de requerimiento y embargo ante el incumplimiento de esa resolución

definitiva, dentro del término conferido para ello o pasada la fecha que se estableció para el cumplimiento de un convenio. El otro acto, revisable, como acto de ejecución es la propia diligencia de requerimiento y embargo; otro acto de ejecución de un laudo o convenio sería en su caso, los que dicten en una audiencia de remate, incluyendo el que declara fincado a favor de una persona ese remate y la adjudicación de los bienes subastados.

Las resoluciones que ponen fin a una tercería, se refieren a la tercería excluyente de dominio y a la tercería de preferencia en el pago del crédito; sin embargo, es conveniente precisar que tales actos corresponde dictarlos a la Junta Especial y no a su Presidente, tal como lo establece el Artículo 966 Fracción II Tercer párrafo y 977 de la Ley Federal del Trabajo; por tanto no son actos inherentes al presidente ejecutor, ni al actuario o funcionario habilitado para ello; por tanto, expresamente no podrían ser legalmente revisados por la misma autoridad que los dicta; pero aplicando analógicamente el Artículo 850 Fracción primera esas resoluciones son revisables por la misma autoridad que las dictó cuando estas se lleven a cabo o se dicten en un procedimiento de ejecución para el cobro de un crédito laboral o el cumplimiento de una obligación de la misma naturaleza, o cuando deriven de una medida cautelar.

En los otros casos, existe una disposición aplicable como resulta ser el Artículo 850 Fracción primera, cuando se trate de los actos de ejecución imputados al Presidente de la Junta Especial, relativos a conflictos individuales y al Presidente Titular de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos colectivos y aquellos que afectan a dos o más ramas de la industria. Dichos actos son revisables por la Junta de Conciliación, en el caso de que ésta hubiera actuado como Junta de Conciliación y Arbitraje, o cuando se le haya exhortado para que en auxilio del Presidente Ejecutor de una Junta Especial de Conciliación y Arbitraje decidirá la revisión de actos de ejecución imputados al Presidente de esa Junta Especial. La Junta Especial de Conciliación y Arbitraje integrada con el Presidente Titular de la Junta de Conciliación y Arbitraje, decidirá la revisión en los conflictos colectivos y el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje ya sea federal o las locales de las entidades federativas, cuando se trata de un acto de ejecución que derive de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria.

Como puede observarse la autoridad revisora en los casos anteriores siempre será la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, ya sea especial o en Pleno, que se integra con el Presidente Ejecutor contra el cual se interpone el recurso de revisión. Tratándose del

actuario o del funcionario legalmente habilitado para ello, siempre será el Presidente de la Junta Especial o el Titular de la Junta de Conciliación y Arbitraje; en su caso el Presidente de la Junta de Conciliación que haya dictado el auto de requerimiento y embargo.

El término para interponer el recurso de revisión de actos de ejecución es de tres días hábiles; se promueve ante la autoridad que decide el recurso y se sustancia incidentalmente, mediante escrito del promovente, donde exponga las causas que motivan; con ella se dará vista a las otras partes por un término de tres días para que hagan manifestaciones y ofrezcan pruebas relacionadas con la revisión solicitada, señalándose fecha para una audiencia, donde se desahogarán las pruebas admitidas para tal efecto, la cual deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes a la presentación de la revisión en donde se resolverá lo que corresponda en derecho.

En la práctica la sustanciación del recurso de revisión de los actos de ejecución no se ordena dar vista a las otras partes con la petición; pues a la misma le recae un acuerdo donde se señala día y hora para la celebración de la audiencia incidental de revisión de actos de ejecución a la que se cita a las partes para que hagan manifestaciones y ofrezcan pruebas, inclusive en dicha audiencia la promovente del recurso puede



adicionar o modificar las ya ofrecidas. En la mayoría de los casos, la Autoridad Revisora no dicta su resolución en la misma audiencia. Existen sanciones específicas cuando se promueva el recurso, únicamente con el propósito de retrasar el procedimiento de ejecución y cuando el funcionario ejecutor resulta responsable de los actos de ejecución revisados mediante este recurso.

Debemos tener presente que todo acto de ejecución debe ser impugnado mediante el recurso de revisión correspondiente, antes de intentar las vías del amparo, para no incurrir en una causa de improcedencia que provoque el sobreseimiento de ese juicio, por no haber respetado el principio de definitividad a la que deben ajustarse todos los actos de autoridad cuando contra los mismos existan recursos o medios a través de los cuales puedan modificarse, como resulta ser el recurso que comentamos.

#### **4.3 LAS TERCERIAS EXCLUYENTES DE DOMINIO Y DE PREFERENCIA DE CREDITO EN EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION**

Dentro del Procedimiento de Ejecución pueden presentarse situaciones que suspendan, modifiquen o impidan la conclusión de su tramitación, cuyo objeto fundamental como dijimos al principio de este tema, es lograr el cumplimiento de un laudo condenatorio, aún en contra de la voluntad del obligado por dicha resolución en el menor tiempo posible, a grado tal, que de comprobarse que el Presidente Ejecutor fue negligente en el ejercicio de sus atribuciones podría ameritar, legalmente su destitución. El Artículo 646 Fracción segunda de la Ley Federal del Trabajo fundamenta lo expuesto.

Las tercerías en el procedimiento de ejecución tienen su apoyo en un derecho preferente o excluyente respecto de los bienes embargados con motivo del cumplimiento de un laudo o respecto del pago de un crédito laboral con la venta judicial de esos bienes.

En la aplicación de las disposiciones relativas a tercerías excluyentes de dominio y de preferencia de crédito, llegan a invadirse jurisdicciones o someterse éstas a la jurisdicción laboral, por

determinación constitucional o legal, lo cual resulta aplicable si tenemos presente que la jurisdicción laboral tiene directamente un fundamento constitucional y su procedimiento está comprendido en una ley reglamentaria de un precepto constitucional de mayor jerarquía que otras leyes secundarias, como resultan ser la legislación civil y mercantil o de igual jerarquía como son las relativas a la seguridad social.

Legalmente se reconoce el derecho de la autoridad jurisdiccional laboral para sustanciar y decidir, exclusivamente las cuestiones incidentales de tercería, cuyas resoluciones prevalecen sobre otras resoluciones materialmente distintas que determinen sobre los derechos de exclusión de bienes embargados, preferencia en las garantías para el pago de créditos laborales y preferencia en el pago de un crédito laboral respecto de otros de naturaleza distinta con la venta judicial de los bienes embargados y en algunos casos, preferencia de un crédito laboral sobre otro crédito laboral. La fracción XXIII del apartado A del Artículo 123 Constitucional y de los Artículos 114, fracción segunda, 113, 114, 924 fracción II, 966 y 980 de la Ley Federal del Trabajo, sirven de fundamento a lo expuesto. Para una mejor comprensión del tema, analizaremos cuales son las preferencias de derechos legalmente previstas y los criterios utilizados sobre la preferencia en los embargos trabados sobre

los mismos bienes y la preferencia en el pago de los créditos garantizados por los mismos bienes embargados.

El presupuesto general de toda preferencia de derechos, en cuanto a los embargos y pago de créditos, es que los dos o demás embargos sean en vía de apremio o los dos o más créditos sean líquidos y exigibles. La preferencia de derechos en general, también parte de que las personas se encuentren en las mismas circunstancias y que por alguna característica específica se prefiere a una persona respecto de otra. El clásico ejemplo de dos personas: una de nacionalidad mexicana y otra extranjera o una sindicalizada y otra que no lo es, ilustra como opera la preferencia de derechos para ocupar una plaza vacante. (Artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo); otro caso previsto legalmente se refiere a la preferencia de los créditos laborales respecto de otro tipo de créditos que diera tener a su cargo el patrón o cuando éste es declarado en concurso o en quiebra. (Artículos 113 y 114 de la Ley invocada) y en el caso específico de los trabajadores de los buques (Artículo 203 de la Ley invocada).

El principio de quien es primero en tiempo es primero en derecho resulta aplicable en la preferencia de derechos laborales, siempre y cuando los derechos sujetos a preferencia sean de la misma naturaleza,

es decir, laborales. También por costumbre procesal el derecho o crédito colectivo o general prevalece sobre el individual y los derechos de los trabajadores de base prevalecen sobre los que pudieran tener los trabajadores de confianza; siempre y cuando a éstos últimos no le sea aplicable el contrato colectivo de trabajo que corresponda; sin embargo, tales preferencias no tienen un fundamento legal.

En el caso específico de los embargos, el Artículo 966 de la Ley Federal del Trabajo nos da la respuesta y así tenemos:

A) Que los practicados en ejecución de créditos laborales se cubrirán en forma sucesiva; salvo el caso de preferencia de derechos, como los apuntados anteriormente.

B) Que el embargo practicado en ejecución de un crédito laboral, independientemente que se haya efectuado posteriormente, prevalece sobre el que se realizó en ejecución de un crédito de naturaleza diversa; ya sea civil, fiscal, mercantil, etcétera.

Respecto de los créditos laborales, ya se dijo que son preferentes respecto de otro tipo de créditos, aún cuando los primeros fueran posteriores y cuando los créditos sujetos a preferencia son laborales, se

aplica el principio de derechos relativo al tiempo en que cada uno es líquido y exigible y si ambos o todos son iguales, en cuanto a su liquidez y exigibilidad se prorrata entre ellos el importe de lo que se obtenga con motivo del remate del bien o bienes que se hubieran embargado para garantizar su pago.

La preferencia de los créditos laborales solamente suspende el procedimiento de ejecución en cuanto al acto relativo al pago de los créditos, que se llevará a cabo en los términos señalados y de conformidad con lo dispuesto por los Artículos 979 en relación al 977 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la sustanciación del procedimiento incidental de tercería por preferencia de crédito, la ley no es clara al respecto, con relación a los créditos que pudieran derivar de un juicio laboral cuya resolución definitiva se encuentra pendiente y durante el procedimiento el presunto deudor tiene embargados sus bienes o están a punto de sacarse a remate para cubrir otros créditos no laborales. Como se observa, no se trata de un crédito laboral líquido y exigible sino solamente de una expectativa, lo cual legalmente solo puede producir un aviso preventivo a la autoridad que está llevando a cabo el procedimiento de ejecución de un crédito diverso al laboral y la prevención solamente está limitada a que el

trabajador puede hacer valer sus derechos, antes de que los bienes, con los que podrían cubrirse los posibles créditos laborales se saquen a remate o se adjudique. Precisamente en estos casos, lo que debe hacer el trabajador es solicitar un embargo precautorio de conformidad a lo previsto por el Artículo 862 de la Ley Federal del Trabajo.

Las resoluciones incidentales relativas a la tercería excluyente de dominio, y de créditos laborales, corresponde efectuarla a la Junta correspondiente (Artículo 977 y 979 de la Ley Federal del Trabajo), por tanto las mismas no están sujetas al recurso de revisión que establecen los Artículos 849 y siguientes de la Ley invocada, ya que no es un acto que corresponda al Presidente Ejecutor o al Actuario como lo exige este precepto. Por tratarse de un acto posterior al laudo, la vía intentada debe ser un amparo indirecto, para combatir en su caso su inconstitucionalidad. Solamente en el caso de la preferencia de embargos, por corresponder al Presidente Ejecutor su determinación, sería revisable por la junta a la que pertenece aquél, la resolución correspondiente.

#### **4.4 CRITERIOS, TESIS, PRECEDENTES Y JURISPRUDENCIA APLICABLE AL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION**

La interpretación de la Ley Federal del Trabajo en materia de ejecución por parte de las autoridades de amparo es limitada y la jurisprudencia aplicable no es específica a sus temas centrales. La jurisprudencia existente sobre el tema quedó transcrita en cada uno de los capítulos de esta tesis y solamente nos limitaremos a señalar algunos criterios de aplicación general en materia de ejecución que por su trascendencia es conveniente tener presente para la aplicación de la normatividad relativa.

Un primer criterio importante en la ejecución de los laudos son irrevocables y consecuentemente no pueden ser modificados por la autoridad que los dicta. A este respecto se refiere la reitera jurisprudencia que a continuación me permito transcribir:

#### LAUDOS, SU IRREVOCABILIDAD

De acuerdo con el Artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, son improcedentes los recursos que se interpongan contra los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante las propias Juntas, pues ese precepto establece irrevocabilidad de los laudos, por las autoridades que los dicten.



El carácter definitivo e irrevocable de los laudos, permite sostener que los mismos no pueden ser modificados por la vía incidental y solamente en el caso de los condenatorios, el patrón podría eximirse de su cumplimiento cubriendo la responsabilidad del conflicto y con la salvedad de que esto no opera en relación al ejercicio de las acciones de reinstalación e indemnización, tal como lo establece el Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

## CONCLUSIONES

PRIMERA. Los Presidentes de las Juntas Especiales o el propio Titular de la Junta de Conciliación y Arbitraje, realizan actos para hacer cumplir sus laudos, pero apoyados en una determinación jurisdiccional, precisamente el procedimiento de ejecución es un reflejo de la eficacia de los procedimientos utilizados en el conocimiento, decisión y cumplimentación de una resolución definitiva que resuelve el fondo de un conflicto, y que en el caso del proceso laboral, su procedimiento de ejecución está estructurado inadecuadamente por las razones expuestas, lo que hace posible que un numeroso grupo de trabajadores prefieran arreglarse o convenir en cantidades notablemente inferiores a las condenas obtenidas, después de haber esperado pacientemente la substanciación de un riesgoso y tortuoso procedimiento ordinario para la definición de sus derechos laborales, constitucional y legalmente reconocidos .

SEGUNDA. Después de analizar la naturaleza, integración, funcionamientos y actos que llevan a cabo los Tribunales Laborales, podemos decir que la autoridad jurisdiccional del Trabajo debe ser Unitaria toda vez que el carácter tripartita fue una medida meramente política que desde hace varios años resulta obsoleta, arrastrando diversos vicios que deparan en perjuicio de los trabajadores.

TERCERA. Existe la necesidad de modernización del procedimiento laboral, para que la substanciación sea por escrito con una mayor concentración de sus actos procesales, debiéndose aclarar todo aquel precepto ambiguo que permite varias interpretaciones a juicio de quien imparte la justicia laboral, asimismo ajustar cada acto de autoridad a los términos procesales y otorgar la preferencia legal a quienes la Ley se las otorga; como resultan ser los relativos al procedimiento de ejecución o a los problemas o conflictos sujetos a los procedimientos especiales, por lo que se propone lo siguiente :

- a) Los autos de requerimiento y embargo deben dictarse automáticamente, transcurridas las setenta y dos horas que establece la Ley para cumplir voluntariamente con un Laudo definitivo.
- b) Los autos de ejecución deben cumplimentarse a más tardar al tercer día hábil de la fecha que se dicten.
- c) La revisión de los actos de ejecución debe substanciarse y resolverse el mismo día en que se celebre la audiencia ordenada por la Ley.

d) La ejecución de un Laudo, solamente puede suspenderse si solicitó y otorgó la correspondiente suspensión y se exhibieron los requisitos exigidos legalmente para que surta sus efectos.

e) Carece de fundamento el argumento de que la ejecución se suspende si contra el Laudo condenatorio se interpuso amparo y por tal razón deben transcurrir quince días, antes de dictar el procedimiento de ejecución. Lo que suspende el acto de ejecución es la suspensión de plano otorgada con todos los requisitos para que surta sus efectos y no el amparo y tanto uno como otro, pueden solicitarse a partir del primer momento después de la notificación personal del Laudo.

*CUARTA. El remate de los bienes embargados debe ser en almoneda, es decir pueden venderse cada uno de ellos por separado, o varios o en su conjunto y deben de anunciarse en los medios periodísticos de mayor difusión, con objeto de que acudan el mayor número de postores, lo cual permite rematar con mayores posibilidades de adquisición los bienes embargados.*

a) Debe de darse posesión de los bienes inmuebles embargados, que no se encuentren en poder de los trabajadores, al día siguiente de la fecha en que estos les sean adjudicados en pago de sus créditos laborales o de

parte de ellos, para garantizar su integridad y obtener los frutos y productos que de ellos puedan obtenerse y no, como ocurre actualmente que la posesión de un bien inmueble es un acto posterior a la escritura pública de su adjudicación.

b) En cada acuerdo y especialmente en los relacionados con el procedimiento de ejecución, deben dictarse apercibimientos idóneos y adecuados que garanticen su pronto y exacto cumplimiento.

## BIBLIOGRAFIA

1. Alcalá Zamora y Castillo, Niceto, Derecho Procesal Mexicano, Ed. Porrúa, México, 1977.
2. Alcalá Zamora y Castillo, Niceto, Cuestiones de Terminología Procesal, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1972.
3. Alcalá Zamora y Castillo, Niceto, Derecho Procesal en Serio y en Broma, Ed. Jus, México, 1978.
4. Cabanellas, Guillermo, Derecho de los Conflictos Laborales, Bibliografía Omeba, México, 1966.
5. Calamandrei Piero, Instituciones de Derecho Procesal Civil según El Nuevo Código. Traducción de la 2ª de Italiana por Santiago Sentis Melendo. E.J.E.A. Buenos Aires, 1962. Vol. I..
6. Camelutti, Francisco, Instituciones del Nuevo Proceso Civil Italiano, Bosch, Casa Editorial, México, 1942.

7. Carnelutti, Francisco, Sistema de Derecho Procesal Civil, Orlando Cárdenas V. Editor, México, s/d.
8. Castorena J. Jesús, Procesos de Derecho Obrero, Imprenta Didot, México, Sin fecha y año de edición.
9. Cavazos Flores, Baltazar, Treinta y cinco Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, México, 1982.
10. Cavazos Flores, Baltazar, El Derecho del Trabajo en la Teoría ... y en la Práctica, Ed. Coparmex, México, 1972.
11. Cordoba Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986.
12. Couto, Ricardo, Tratado Teórico-Práctico de la Suspensión en el Amparo, Ed. Porrúa, Cuarta ed. México, 1983.
13. Couture, Eduardo J, Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Ed. Nacional, Tercera ed. México, 1958.
14. Chiovenda, José, Derecho Procesal Civil, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1980.

15. De Buen Lozano, Néstor, La Reforma del Proceso Laboral, Ed. Porrúa, Segunda ed. México, 1983.
16. De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1988.
17. De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, Sexta ed. México, 1980.
18. De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1967.
19. Gómez Lara, Cipriano, Teoría General del Proceso, Textos Universitarios UNAM, México, 1980.
20. De Pina, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952.
21. Guerrero Lara, Ezequiel y Guadarrama López, Enrique, La Interpretación Constitucional de la Suprema Corte de Justicia 1917-1984, Institución de Investigaciones Jurídicas, México, 1986.



22. Porras y López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Textos Universitarios, Tercera ed. México, 1975.
23. Ramos, Eusebio, Presupuestos Procesales en Derecho del Trabajo, Cárdenas Editores Distribuidor, México, 1982.
24. Ross, Gamez, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, Segunda ed. México, 1986.
25. Ramírez Fonseca, Francisco, Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, Ediciones PAC, México, 1980.
26. Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, México, 1986.
27. Trigo, Gaspar, La Suspensión en los Juicios de Amparo en Materia Obrera, Ediciones Botas, México, 1940.
28. Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1971.

**LEGISLACION**

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, Octuagésima tercera ed. México, 1987.
  
2. Ley Federal del Trabajo, comentada por el Lic. Juan B. Climent Beltrán, Ed. Esfinge, Segunda ed. México, 1984.
  
3. Ley Federal del Trabajo, comentada por el Lic. Juan B. Climent Beltrán, Ed. Esfinge, Tercera ed. México, 1987.
  
4. Ley Federal del Trabajo, comentada por el Lic. Juan B. Climent Beltrán, Ed. Esfinge, Tercera ed. México, 1990.
  
5. Ley Procesal del Trabajo Comentada por Francisco Ross Gámez, Cárdenas Editor y Distribuidor, Segunda ed. México, 1985.
  
6. Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada por Francisco Breña Garduño, Ed. Harla, México, 1987.
  
7. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Comentada por Baltazar Cavazos Flores, Décima ed. México, 1981.

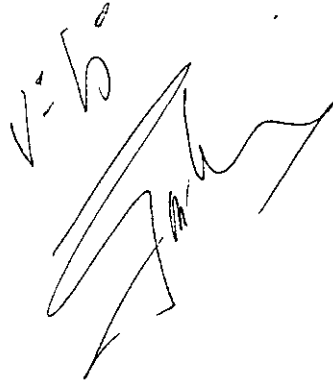
8. Ley Federal del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ed. Porrúa, Quincuagésima ed. México, 1982.
9. Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Ed. Porrúa, Vigésima ed. México, 1986.
10. Nueva Legislación de Amparo Reformada, Ed. Porrúa, Cuadragésima Octava ed. Actualizada, México, 1987.

#### OTRAS FUENTES

1. Varios Autores, Temario de Derecho Procesal del Trabajo, Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1985.
2. Memorias de la Sexta Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje de 1981, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México Distrito Federal, 1981.
3. Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Ed. Porrúa, México, 1974.

4. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia Joaquín Escriche, Novena ed. Ed. Norbajacaliforniana, México, 1974.

V. b

A handwritten signature or scribble in black ink, consisting of several overlapping, fluid lines that form an abstract shape, possibly representing the initials 'V. b'.